

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Human Resource* merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai faktor internal sangat penting dalam peranannya yang hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perlu adanya arahan pendayagunaan perangkat manusia yang lebih baik. Karyawan cukup untuk berpartisipasi dalam organisasi antar karyawan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan kontrol terkait bisnis yang dioperasikannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian.

*Proactive Work Behavior* merupakan elemen penting untuk dimiliki pekerja meskipun mereka dapat bekerja secara fleksibel. Hal ini disebabkan karena *Proactive Work Behavior* menjadi harapan untuk membawa perubahan dalam perusahaan, memberikan saran dan masukan untuk perbaikan, serta mengungkapkan dan mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah.

Adanya *Proactive Work Behavior* juga akan mendorong karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik dan lebih efektif sehingga tercipta peningkatan efektifitas dalam organisasi (Setyarini & Indriati, 2022). Ini yang menjadi tujuan utama untuk membentuk karyawan menjadi pekerja yang efektif dan efisien. Selain itu, perilaku ini menjadi penentu keberhasilan organisasi, karena memiliki daya ungkit yang lebih tinggi dibanding konsep manajemen lainnya.

Hal tersebut serupa dengan tujuan PT PLN (Persero) yaitu ingin meningkatkan keefektifan serta keefisienan dalam pekerjaan untuk karyawannya. PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyedia jasa yang berhubungan dengan penjualan listrik satu-satunya di Indonesia. Meskipun sebagai perusahaan yang tidak mempunyai kompetitor, PT. PLN (Persero) tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima kepada *stakeholder* khususnya pelanggan.

Namun dalam praktik kerja yang terjadi di PT PLN (Persero) tidak semuanya selalu tercapai, seperti pada lampiran data yang tercantum di website resmi PLN yaitu [web.pln.co.id](http://web.pln.co.id).

## Data Tahunan 2021

Tabel 3 : Faktor Beban, Faktor Kapasitas, Faktor Permintaan			2021
Satuan PLN/Provinsi	Faktor Beban (%)	Faktor Kapasitas (%)	Faktor Permintaan (%)
UIW Aceh	25,86	19,16	8,36
UIW Sumatera Utara	215,85	62,27	0,68
UIW Sumatera Barat	67,11	32,36	2,51
UIW Riau dan Kepulauan Riau	54,78	28,80	4,57
UIW Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu	78,62	45,33	2,99
UIW Bangka Belitung	58,27	48,18	37,18
UID Lampung	22,69	6,62	0,48
UIW Kalimantan Barat	53,34	19,55	2,64
UIW Kalimantan Selatan dan Tengah	46,09	14,02	0,82
UIW Kalimantan Timur dan Utara	82,92	31,68	1,34
UIW Sulawesi Utara, Tengah dan Gorontalo	55,44	30,92	7,88
UIW Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat	53,90	40,91	1,74
UIW Maluku dan Maluku Utara	65,66	28,03	30,80
UIW Papua dan Papua Barat	52,65	29,34	38,68
UID Bali	55,27	20,25	0,05
UIW Nusa Tenggara Barat	47,70	41,12	39,30
UIW Nusa Tenggara Timur	44,31	29,65	31,69
PT PLN Batam	74,88	54,56	38,75
UIK Sumatera Bagian Utara	57,50	34,12	-
UIK Sumatera Bagian Selatan	65,10	47,24	-
UIP3B Sumatera	65,71	61,43	-
UIKL Kalimantan	47,34	41,09	-
UIKL Sulawesi	51,11	44,10	-
<b>Luar Jawa</b>	<b>57,08</b>	<b>42,61</b>	<b>40,48</b>
UID Jawa Timur	40,85	28,70	0,27
UID Jawa Tengah dan Yogyakarta	55,03	47,58	0,21
UID Jawa Barat	-	37,47	-
UID Banten	47,95	49,06	0,18
UID Jakarta Raya	-	-	-
PT Indonesia Power	62,05	46,32	-
PT PJB	35,24	33,54	-
PJB Sulawesi	2,68	2,04	-
Unit Induk Pusat Pengaturan Beban	-	74,31	-
UIK Tanjung Jati B	84,25	80,65	-
UIK Jawa Bagian Barat	69,65	48,84	-
UIK Jawa Bagian Tengah	69,08	61,48	-
UIK Jawa Bagian Timur, Bali dan Nusa Tenggara	75,10	54,75	-
<b>J a w a</b>	<b>90,31</b>	<b>55,93</b>	<b>31,92</b>
Proyek Pembangkitan	801,80	21,29	-
<b>I n d o n e s i a</b>	<b>77,20</b>	<b>51,19</b>	<b>34,84</b>

Gambar 1.1 Faktor Beban & Permintaan PT PLN (PERSERO) 2021. Sumber: [web.pln.co.id](http://web.pln.co.id)

Pada gambar 1.1 terlampir tabel faktor beban, faktor kapasitas, serta faktor permintaan. Pada baris UIK Jawa Bagian Timur, Bali, dan Nusa Tenggara tertulis prosentase faktor beban sebesar 75,10% sedangkan faktor kapasitas sebesar 54,75%. Artinya beban yang terdapat di PT PLN Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara melebihi kapasitas pekerja dengan beban yang sangat tinggi.

## Data Tahunan 2021

Tabel 18 : Jumlah Gangguan Distribusi per 100 kms 2021

Satuan PLN/Provinsi	Jumlah Gangguan (Kali)	Panjang Jaringan JTM (kms)	Jumlah Gangguan (Kali/100 kms)
UIW Aceh	4.662	18.652,00	24,99
UIW Sumatera Utara	1.899	30.102,56	6,31
UIW Sumatera Barat	727	11.241,33	6,47
UIW Riau dan Kepulauan Riau	754	17.712,35	4,26
- Riau	657	15.220,46	4,32
- Kepulauan Riau	97	2.491,89	3,89
UIW Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu	1.342	27.965,36	4,80
- Sumatera Selatan	760	14.051,24	5,41
- Jambi	437	9.114,30	4,79
- Bengkulu	145	4.799,82	3,02
UIW Bangka Belitung	577	5.612,28	10,28
UID Lampung	178	14.713,00	1,21
UIW Kalimantan Barat	78	13.860,56	0,56
UIW Kalimantan Selatan dan Tengah	300	17.251,69	1,74
- Kalimantan Selatan	177	9.372,64	1,89
- Kalimantan Tengah	123	7.879,04	1,56
UIW Kalimantan Timur dan Utara	4.046	9.826,10	41,18
UIW Sulawesi Utara, Tengah, dan Gorontalo	4.343	16.511,84	26,30
- Sulawesi Utara	2.117	5.908,62	35,83
- Gorontalo	319	2.499,23	12,76
- Sulawesi Tengah	1.907	8.103,99	23,53
UIW Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat	5.372	26.486,36	20,28
- Sulawesi Selatan	3.757	16.297,04	23,05
- Sulawesi Tenggara	1.239	6.732,47	18,40
- Sulawesi Barat	376	3.456,84	10,88
UIW Maluku dan Maluku Utara	947	8.138,87	11,64
- Maluku	644	4.542,78	14,18
- Maluku Utara	303	3.596,09	8,43
UIW Papua dan Papua Barat	423	6.930,06	6,10
- Papua	210	4.677,76	4,49
- Papua Barat	213	2.252,30	9,46
UID Bali	1.319	8.606,84	15,33
UIW Nusa Tenggara Barat	1.095	6.819,86	16,06
UIW Nusa Tenggara Timur	1.581	9.783,09	16,16
PT PLN Batam	58	2.038,97	2,84
PT PLN Tarakan	-	-	-
UIK Sumatera Bagian Utara	-	-	-
UIK Sumatera Bagian Selatan	-	-	-
UIP3B Sumatera	-	-	-
UIKL Kalimantan	-	-	-
UIKL Sulawesi	-	-	-
<b>Luar Jawa</b>	<b>29.701</b>	<b>252.253,18</b>	<b>11,77</b>
UID Jawa Timur	1.822	40.717,80	4,47
UID Jawa Tengah	794	54.523,13	1,46
- Jawa Tengah dan Yogyakarta	709	48.710,79	1,46
- D.I. Yogyakarta	85	5.812,34	1,46
UID Jawa Barat	2.124	47.985,14	4,43
UID Banten	347	15.909,95	2,18
UID Jaya	753	17.541,10	4,29
PT Indonesia Power	-	-	-
PT PJB	-	-	-
P3B Jawa Bali	-	-	-
<b>Jawa</b>	<b>5.840</b>	<b>176.677,14</b>	<b>3,31</b>
<b>Indonesia</b>	<b>35.541</b>	<b>428.930,32</b>	<b>8,29</b>

Gambar 1.2 Jumlah Gangguan Distribusi PT PLN (PERSERO) 2021. Sumber: [web.pln.co.id](http://web.pln.co.id)

Pada gambar 1.2 terlampir jumlah gangguan distribusi per 100kms. Dan diantara semua wilayah nomor 1 untuk gangguan distribusi terbanyak ada di wilayah Jawa, dan Jawa Timur menduduki nomor 2 untuk bagian Jawa yang banyak gangguan distribusi.

Dari kedua bagan tabel diatas membuktikan bahwa PLN bagian Jawa perlu perhatian, salah satunya PLN Jawa Timur. Peneliti mengambil unit analisis di PT PLN UP3 Surabaya Barat karena PT PLN UP3 Surabaya Barat sudah menggalakkan seluruh karyawannya agar aktif berpartisipasi dalam menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai target-target mendatang, hal ini dibuktikan dari unggahan Instagram @plnup3surabayabarot.



Gambar 1.3 Feed Instagram @ptplnup3surabayabarot.Sumber: [instagram.com/ptplnup3surabayabarot](https://www.instagram.com/ptplnup3surabayabarot)

Dilatarbelakangi oleh bukti yang kongkrit dari gambar 1.1; 1.2; dan 1.3, hal ini yang mendasari peneliti ingin melakukan penelitian dan membantu HRD PT PLN dalam peningkatan keefektifan serta keefisienan pekerja. Peneliti mencoba mencari salah satu PLN yang terdekat untuk menjadi unit analisis penelitian yaitu PT PLN UP3 Surabaya Barat.

PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Surabaya Barat memiliki tujuan yaitu bertugas untuk memberikan pelayanan terkait kelistrikan mulai dari penambahan pelanggan, melaksanakan sosialisasi kelistrikan, memfokuskan usaha pengelolaan operasi jaringan sistem, memelihara serta mengembangkan sistem operasi dan sarana penyaluran, merencanakan kebutuhan listrik, mengelola transaksi energi, mengatasi apabila terjadi gangguan, dan lain sebagainya.

Dalam fenomena yang terjadi di PT PLN UP3 Surabaya Barat, HRD ingin meningkatkan keefektifan serta keefisienan seperti gambar 1.3, dalam pekerjaan karyawan PT PLN UP3 Surabaya Barat melalui *Proactive Personality* agar dapat membentuk lingkungan kerja yang menjadi *Proactive Work Behavior* dengan melihat seberapa rasa percaya diri dalam perannya mengerjakan tugasnya (*Role Breadth Self-Efficacy*) karyawan, komitmen kerja (*Work Engagement*) karyawan dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan, mengingat saat ini banyak target baru dari Menteri BUMN untuk dapat memberikan layanan secara cepat dengan teknologi terkini dan minim *complain* dari masyarakat. Sehingga dibutuhkan sikap karyawan yang lebih dalam berperilaku dalam mengambil inisiatif lebih,

menciptakan peluang, dan bertahan dalam suatu tindakan hingga terjadi perubahan yang signifikan. Karena sekarang ini memasuki era revolusi industri 4.0 dimana fenomena teknologi mesin dimanfaatkan untuk memproduksi serta memproses suatu produk semakin cepat dengan hasil yang maksimal. Namun dengan target-target baru pastinya terdapat *effort* lebih dari para karyawan untuk mencapai tujuan serta target-targetnya.

Dengan uji penelitian di PT. PLN UP3 Surabaya Barat dengan topik “Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Proactive Work Behavior* melalui *Job Satisfaction*, *Work Engagement*, dan *Role Breadth Self-Efficacy*” yang bertujuan agar manajer HRD PT. PLN UP3 Surabaya Barat dapat mengetahui seberapa loyal dan proaktif karyawan dalam bekerja dengan kemampuan serta rasa percaya dirinya sendiri terhadap suatu pekerjaan, mengetahui seberapa besar komitmen kerja karyawan, dan seberapa puas karyawan atas pekerjaannya. Hal ini dengan tujuan selain untuk memenuhi target dari Menteri BUMN namun juga HRD ingin menciptakan *Proactive Work Behavior* dalam lingkungan pekerjaan di PT PLN UP3 Surabaya Barat.

Untuk mencapai tujuan Perusahaan dengan baik perlu dibutuhkannya *Proactive Personality* karyawan untuk mencapai *Proactive Work Behavior* agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara proaktif karena sikap proaktif karyawan ini lah yang dapat membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Karyawan yang aktif akan mampu meningkatkan hasil yang nyata untuk perusahaan. Keaktifan karyawan juga akan menunjukkan perilaku *Proactive Work Behavior* yang mana dapat melampaui pekerjaan yang ditentukan, menetapkan target, dan mengambil pendekatan jangka panjang (Syamsudin dkk., 2022). Terwujudnya *Proactive Work Behavior* tidak terlepas dari *Role Breadth Self-Efficacy* (RBSE), karena *Role Breadth Self-Efficacy* mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk terlibat dalam aktivitas proaktif, sosial, dan integratif di luar tugas standard mereka RBSE dapat menginspirasi setiap individu untuk percaya bahwa mereka dapat melakukan peran yang lebih luas dan proaktif, peran yang melampaui kriteria teknis yang biasanya ditentukan, (Syamsudin dkk., 2022). Seseorang yang percaya bahwa mereka mampu melakukan suatu tugas, kemungkinan besar akan melakukannya secara efisien, sehingga menghasilkan *Proactive Work Behavior*. Seperti yang ditunjukkan sebelumnya oleh Syamsudin dkk (2022) bahwa ada dua ciri-ciri penting dari *Proactive Work Behavior* yaitu penerapan ide secara proaktif dan pemecahan masalah.

Menerapkan karyawan agar memiliki *Role Breadth Self-Efficacy* (RBSE) juga perlu dukungan dari perusahaan. Perusahaan yang bergerak maju dalam jangka panjang harus mempertimbangkan mengenai *Work Engagement* pada karyawan mengingat *Work Engagement* juga memberikan kontribusi penting yang diperlukan untuk perilaku proaktif. (Permata & Mangundjaya, 2021) menjelaskan bahwa *Work Engagement*



mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inisiatif. *Work Engagement* dapat memicu perilaku proaktif karena berpotensi memungkinkan tingkat semangat, energi, atau gairah yang lebih tinggi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi merupakan pekerjaan yang relatif penuh kebermanfaatan, serta mereka menunjukkan inisiatif dan keinginan untuk mengubah situasi kerja. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi potensi hubungan antara *Work Engagement* dan *Proactive Work Behavior* (Permata & Mangundjaya, 2021).

*Work Engagement* adalah sebuah konsep pada karyawan yang memiliki *Engagement* tinggi ialah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam pekerjaan maupun kegiatan organisasi atau *Work Engagement* mengacu pada kepuasan dan antusiasmen karyawan dalam bekerja di organisasi tersebut (Ifandrijanto & Jaya, 2022). Sehingga ketika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan proaktif dalam bekerja dan tidak berpengaruh kepada kondisi di lingkungannya.

Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki.

*Work Engagement* karyawan berperan sangat penting dalam suatu perkembangan perusahaan. *Work Engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Ifandrijanto & Jaya, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan (Ramadhan, 2023) menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Syamsudin dkk (2022) *Job Satisfaction* adalah sumber daya yang memungkinkan individu melanjutkan upaya yang diperlukan untuk mempertahankan tindakan proaktif. Secara khusus, melalui penetapan tujuan dan pencapaian yang proaktif, seseorang cenderung memenuhi kebutuhannya ketika mereka puas dengan pekerjaannya (Weigelt dkk., 2019). Seseorang yang mengalami keadaan afektif positif terkait dengan *Job Satisfaction* cenderung mengubah situasi mereka secara proaktif dan untuk menunjukkan tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi Syamsudin dkk (2022).

Karyawan yang puas dalam pekerjaannya adalah sumber pekerjaan kebahagiaan (Rizan dkk., 2022). Secara metodologis, *Job Satisfaction* adalah respons afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang

merupakan kontras antara hasil nyata dan hasil yang diharapkan, menurut (Syamsudin dkk., 2022). Akibatnya bisa timbul kepuasan dan ketidakpuasan terhadap apa yang dilakukan (Eliyana & Sridadi, 2020). *Job Satisfaction* juga bisa menjadi hasil evaluasi positif terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Salah satu kepribadian yang diharapkan perusahaan melekat pada karyawannya adalah *Proactive Personality*. Menurut Sukmajati (2020) bahwa seorang individu yang memiliki *Proactive Personality* adalah individu yang dapat mengidentifikasi peluang positif. Selain dapat mengidentifikasi peluang positif, *Proactive Personality* juga berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan dengan berusaha terhadap pekerjaannya. Menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong kreativitas karyawannya demi meningkatkan *Job Satisfaction*.

*Proactive Personality* mengacu pada perilaku seseorang yang tidak terpengaruh oleh situasi saat ini dan bahkan secara aktif memperbaiki situasi atau bahkan menciptakan situasi yang lebih baik di lingkungan kerjanya (Anindita & Muafi, 2021). Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Miranti (2020), *Proactive Personality* akan membuat individu mengambil tindakan, menunjukkan inisiatif, menjelajahi kesempatan dan juga berusaha sekeras mungkin untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya serta memiliki pengaruh yang membuat lingkungannya menjadi berubah.

Dalam penelitian Syamsudin dkk. (2022) yang berjudul “*Are Job Satisfaction and Role Breadth Self-Efficacy the links to Proactive Work Behavior*”, diketahui variabel Y yaitu *Proactive Work Behavior* memiliki hubungan dengan seluruh variabel Z yaitu *Job Satisfaction* dan *Role Breadth Self-Efficacy* serta hubungan *direct* dengan *Proactive Personality* ditemukan mempengaruhi *Proactive Work Behavior*.

Berbeda dalam penelitian Wu dkk. (2018) yang berjudul “*Enhancing a Sense of Competence at Work by Engaging in Proactive Behavior: The Role of Proactive Personality*” , penemuan ini menunjukkan bahwa *Proactive Personality* tidak berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi diri untuk semua yang terlibat dalam perilaku tersebut. Meskipun mereka yang berkepribadian kurang proaktif mungkin terlibat dalam perilaku proaktif karena kekuatan eksternal, seperti kebutuhan untuk proaktif di bawah tekanan waktu, mereka mungkin tidak benar-benar menghargai dan menikmati nilai dan pengalaman terlibat dalam tindakan proaktif karena bersikap proaktif bukanlah bagian dari tindakan mereka namun watak. Dan kecil kemungkinannya responden dari penelitian Wu dkk. (2018) akan mengubah kepribadian proaktif mereka selama ini 1 bulan masa penelitian.

Dari kedua penelitian tersebut menjadi daya tarik peneliti dalam melakukan penelitian, karena menghasilkan kesimpulan yang berbeda atau terjadi *gap research*.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
2. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Work Engagement* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
3. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Role Breadth Self Efficacy* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
5. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
6. Apakah *Role Breadth Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat?
7. Apakah *Proactive Personality* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior*?
8. Apakah *Job Satisfaction* memediasi *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*?
9. Apakah *Work Engagement* memediasi *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*?
10. Apakah *Role Breadth Self-Efficacy* memediasi *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Job Satisfaction* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
2. Untuk menguji pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Work Engagement* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
3. Untuk menguji pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Role Breadth Self-Efficacy* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
4. Untuk menguji pengaruh *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
5. Untuk menguji pengaruh *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
6. Untuk menguji pengaruh *Role Breadth Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
7. Untuk menguji pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Proactive Work Behavior* di PT. PLN UP3 Surabaya Barat.
8. Untuk menguji pengaruh mediasi *Job Satisfaction* terhadap *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*.

9. Untuk menguji pengaruh mediasi *Work Engagement* terhadap *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*.
10. Untuk menguji pengaruh mediasi *Role Breadth Self-Efficacy* terhadap *Proactive Personality* dan *Proactive Work Behavior*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

- a) Menambah wawasan penulis untuk berpikir secara kritis dalam menangani suatu permasalahan di suatu organisasi.
- b) Sebagai proses implementasi ilmu yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan, untuk diaplikasikan secara nyata di dunia kerja setelah lulus.

##### 2. Bagi Perusahaan

- a) Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi informasi tambahan pada perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia beserta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia lebih baik kedepannya.
- b) Sebagai tolak ukur perusahaan untuk mengukur kinerja pekerjaan karyawan / pekerja dalam organisasi tersebut.

##### 3. Bagi Pihak lain

- a) Hasil dari ini dapat dijadikan referensi atau tolak ukur untuk pengembangan penelitian berikutnya.
- b) Sebagai bahan informasi bacaan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia

