

Analisis Pengaruh *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* Terhadap *Individual Work Performance* yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada Industri Fast Food di Jakarta Pusat

Felisa Salsabila^{1*}, Netania Emilisa², Sherly Sanchia Stacia Fam³, Fitriyah Ningsih⁴

^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia.

Email: 022002202038@std.trisakti.ac.id^{1*}, netania@trisakti.ac.id², 022002202041@std.trisakti.ac.id³, 022002202037@std.trisakti.ac.id⁴

Histori Artikel:

Dikirim 17 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Januari 2026; Diterima 20 Februari 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Salsabila, F., Emilisa, N., Fam, S. S. S., & Ningsih, F. (2026). Analisis Pengaruh Proactive Personality dan Psychological Capital Terhadap Individual Work Performance yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Industri Fast Food di Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1317-1331. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6133>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Proactive Personality dan Psychological Capital terhadap Individual work performance dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan fast food di Jakarta pusat, yang memiliki karakteristik kerja yang cepat, tingkat turnover tinggi, sehingga menuntut karyawan memiliki faktor psikologis dan perilaku proaktif dalam mempertahankan kinerja yang optimal. Penelitian dirancang dengan pendekatan hypothesis testing menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dikumpulkan melalui kuesioner online kepada 160 responden diukur dengan skala likert 5 poin. Metode analisis data statistik deskriptif dengan SPSS, menguji pengaruh menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS serta menguji mediasi Work Engagement dengan Sobel test, dan evaluasi teori model fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proactive Personality, Psychological Capital dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap Individual Work Performance pada karyawan fast food di Jakarta pusat. Selanjutnya Proactive Personality dan Psychological Capital berpengaruh signifikan terhadap work engagement, sedangkan analisis mediasi menunjukkan work engagement tidak berpengaruh signifikan antara Proactive Personality dan Psychological Capital terhadap Individual Work Performance. Implikasi penelitian ini diharapkan perusahaan fokus pada penguatan faktor kepribadian dan psikologis karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dedikasi, antusiasme agar meningkatkan kinerja individu.

Kata Kunci: Proactive Personality; Psychological Capital; Individual Work Performance; Work Engagement; Karyawan Fast Food.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Proactive Personality and Psychological Capital on Individual Work Performance with Work Engagement as a mediating variable among fast food employees in Central Jakarta, who have fast-paced work characteristics and high turnover rates, thus requiring employees to have psychological factors and proactive behaviors in order to maintain optimal performance. The research was designed using a hypothesis testing approach with a descriptive quantitative method and purposive sampling technique. Data were collected through an online questionnaire administered to 160 respondents and measured using a 5-point Likert scale. The data analysis method used descriptive statistics with SPSS, testing the influence using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS, testing the mediation of Work Engagement with the Sobel test, and evaluating the model fit theory. The results showed that Proactive Personality, Psychological Capital, and Work Engagement had a significant effect on Individual Work Performance among fast food employees in central Jakarta. Furthermore, Proactive Personality and Psychological Capital significantly influence Work Engagement, while the mediation analysis shows that Work Engagement does not significantly influence the relationship between Proactive Personality and Psychological Capital on Individual Work Performance. The implications of this study are that companies should focus on strengthening employees' personality and psychological factors and creating a work environment that supports dedication and enthusiasm to improve individual performance.

Keyword: Proactive Personality; Psychological Capital; Individual Work Performance; Work Engagement; Fast Food Employees.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan sentral dalam setiap organisasi, karena kinerja organisasi akan tercapai dengan pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai sasaran organisasi, sumber daya yang paling strategis adalah SDM itu sendiri. Alasan ini menunjukkan bahwa SDM perlu dikelola dan aktif dikembangkan agar karyawan dapat menyelesaikan tuntutan dan tugas yang dihadapi saat ini dan di masa depan (Jamil *et al.*, 2023). Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian untuk menciptakan suasana kerja yang positif semakin meningkat, dengan fokus pada perilaku karyawan, sikap mendukung, serta potensi karyawan (Zahra Zahra & Mui Kee Hung, 2021). Namun beberapa tahun terakhir, Tingkat kinerja karyawan secara global masih menghadapi tantangan yang serius. Dimana rendahnya tingkat keterlibatan kerja, telah menjadi masalah di berbagai sektor, termasuk industry fast food. Pada laporan State of the Global Workplace, 2025 menunjukkan bahwa secara global hanya 21% karyawan yang tergolong engaged, sementara 62% tidak engaged dan 17% termasuk actively *disengaged*. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kerja global belum menunjukkan keterlibatan optimal dalam pekerjaannya, kondisi yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja individu dan produktivitas organisasi. Di Indonesia, tingkat keterikatan kerja secara agregat cukup tinggi laporan dari Culture Amp sekitar 75% pekerja Indonesia tergolong "engaged" dengan organisasi mereka, sementara Mercer. (2024), mencatat skor engagement sebesar 81%, lebih tinggi dari rata-rata Asia Tenggara 77%. Meskipun cukup tinggi heterogenitas signifikan terlihat, terutama pada generasi muda. Dimana hanya sekitar 25% generasi milenial di surabaya yang benar-benar "engaged", dengan 68% melaporkan stres dalam pekerjaannya (Vania *et al.*, 2023; Santoso & Susilo. 2025). Bahkan tingkat engagement generasi muda turun dari 40% menjadi 35% (Harter, 2024). Kondisi ini diperburuk oleh beban kerja yang tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya psikologis yang baik, sehingga berpotensi menurunkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

Fenomena ini lebih kompleks pada industri fast food, khususnya di daerah jakarta pusat yang didominasi oleh pusat perbelanjaan, perkantoran, dan kawasan komersial, menciptakan permintaan yang kuat bagi pekerja di sektor layanan. Industri ini berkembang pesat karena gaya hidup perkotaan dan kebutuhan masyarakat akan layanan yang cepat. Tetapi terdapat tantangan besar yang dihadapi seperti beban kerja yang berat, tuntutan layanan cepat dan standar kualitas, yang berdampak pada kinerja individu. Data global, menunjukkan turnover di restoran mencapai 75% per tahun dan dapat melebihi 130% di restoran cepat saji (Homebase, 2025), sedangkan pada sektor F&B indonesia rata-rata sebesar 8,4% (Witasari & Farhaeni dalam Santoso & Susilo., 2025). Dengan PT Fast Food Indonesia Tbk (2024), melaporkan peningkatan dari 8,3% pada 2023 menjadi 21,84% pada 2024, dengan pengurangan 2.883 karyawan akibat penutupan gerai (Darwati Erta, 2025). Fakta ini menunjukkan bahwa sektor fast food menghadapi risiko produktivitas yang rendah akibat tingginya tingkat *turnover* dan ketidakstabilan tenaga kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan ini penelitian mengkaji bagaimana kepribadian proaktif (*Proactive Personality*) dan modal psikologis (*Psychological Capital*) memengaruhi kinerja individu (*Individual Work Performance*) melalui mekanisme keterikatan kerja (*Work Engagement*). Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya mereka dengan efektif akan mengalami pertumbuhan yang lebih pesat, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan manajerial, tetapi juga dari kinerja pegawai yang mereka miliki. Salah satu tantangan terbesar bagi organisasi adalah mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk tetap bersaing, organisasi perlu menerapkan strategi yang sesuai dalam meningkatkan kemampuan individu. Kepemimpinan dan kepribadian dapat memengaruhi *Individual work performance* (Andri *et al.*, 2021). Sejumlah penelitian menganalisis pentingnya *Individual work performance* (IWP) sebagai faktor penting meningkatkan profitabilitas perusahaan, kinerja tim, dan daya saing organisasi. (Platania *et al.*, 2024). Karyawan yang memiliki keterlibatan emosional dan metal terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul, produktivitas yang tinggi, kreativitas yang lebih besar, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Joesah *et al.*, 2023). Salah satu faktor yang berkontribusi positif terhadap kinerja individu adalah perilaku *proactif*, *Proactive Personality* mencerminkan kecenderungan individu untuk mengendalikan situasi dan menciptakan

RESEARCH ARTICLE

perubahan (Andri *et al.*, 2021), Selain kepribadian proaktif, faktor psikologis lain yang penting adalah *Psychological Capital* meliputi efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. PsyCap merupakan sumber daya psikologis penting yang mendorong sikap, perilaku, pertumbuhan, dan kinerja individu yang positif (Aloulou *et al.*, 2025). Selanjutnya berkaitan dengan *Work Engagement* berperan sebagai mediator, karena keterlibatan emosional dan pemikiran karyawan dapat mendorong produktivitas. Saat karyawan merasakan adanya tujuan dalam pekerjaan, mereka dapat menunjukkan ketahanan dalam menghadapi stres kerja, dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka untuk periode yang panjang, selanjutnya ini akan menyebabkan berkurangnya keinginan untuk tidak terikat (Salsa Febyana *et al.*, 2024). Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya seperti Alnagbi *et al.* (2025) menyoroti hubungan antara *Work Engagement* dan *Individual work performance* (IWP) dengan *work-life balance* sebagai mediator di timur tengah atau Aloulou *et al.* (2025) menguji pengaruh *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* terhadap *innovative work behavior* (IWB) dengan *Work Engagement* serta *work well-being* sebagai mediator di Arab Saudi. Sedangkan penelitian ini fokus pada mediasi *Work Engagement* dalam hubungan *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* terhadap *Individual Work Performance*, dengan mengintegrasikan variabel dalam konteks industri fast food di Jakarta Pusat. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi manajer sumber daya manusia (HR) dan pimpinan di industri fast food untuk merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan menjawab masalah turnover dan engagement rendah di industri fast food, dengan dampak potensial untuk meningkatkan kinerja individu, stabilitas perusahaan, dan kualitas SDM.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Proactive Personality

Kepribadian Proaktif menurut Bateman & Crant dalam (N. Li *et al.*, 2010) adalah kecenderungan seseorang untuk mengambil inisiatif dan bertindak dalam rangka memengaruhi lingkungannya. Hal ini sejalan dengan Zhang *et al.* (2021). yang menyebutnya sebagai kecenderungan disposisional untuk bertindak yang mendorong individu untuk mengubah suatu situasi. Kepribadian Proaktif bersifat stabil dan konsisten serta mendorong individu untuk menciptakan perubahan atau kondisi yang baru dan lebih baik. (Fan *et al.*, 2022) juga menggambarkan Kepribadian Proaktif sebagai sumber daya pribadi yang membantu individu untuk menciptakan peluang guna memperoleh sumber daya lainnya. Liao. (2021) menambahkan bahwa dibandingkan dengan individu yang pasif, individu yang proaktif lebih banyak mencari peluang untuk memperbaiki pekerjaannya dan menciptakan perubahan positif, sedangkan Hu & Li. 2025 menjelaskan bahwa kepribadian proaktif merujuk pada sifat-sifat individu yang mendorong mereka bertindak untuk mempengaruhi hasil di lingkungan mereka dan memainkan peran penting dalam penciptaan ide bisnis baru. Dimensi Kepribadian Proaktif adalah: identifikasi tujuan, pencarian informasi secara aktif, identifikasi alternatif, perencanaan masa depan, pengambilan inisiatif, dan upaya perbaikan (Siebert & Kunz, 2016). Faktor-faktor yang memengaruhinya adalah neurotisme, ekstrover, keterbukaan, keramahan, kehati-hatian (Kim *et al.*, 2017) dan juga kepercayaan, motivasi, kebiasaan, teman dan keluarga Covey & Sean dalam Deatrin & Lukito. (2020)

2.2 Psychological Capital

Luthans & Youssef-Morgan dalam Misbah Tiar *et al.*, (2023), *Psychological Capital* merupakan sumber daya kognitif positif yang terdiri dari empat dimensi, yaitu mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai sumber daya mental positif yang tidak lain adalah Hope (Sikap positif yang memengaruhi perilaku), Self-efficacy keyakinan untuk berhasil meskipun menghadapi tantangan), Resilience (kemampuan bangkit dari kegagalan dan tetap maju), dan Optimism (Sikap positif yang dimiliki seseorang untuk masa kini dan masa yang akan datang). Keyes, Shmotkin, dan Ryff dalam Farrington. (2018) menganggap bahwa PsyCap adalah kemampuan untuk mengatasi tantangan dalam hidup, dan menurut Deci dan Ryan dalam Winefield *et al.* (2012) PsyCap adalah suatu pengalaman yang positif dalam kehidupan sosial. Bagi Wang & Yang, (2021) PsyCap adalah seperangkat sumber daya mental yang dapat mendorong dan

RESEARCH ARTICLE

meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu tujuan. Juga demikian, Çavuş & Gökçen, (2015), mendefinisikan PsyCap sebagai proses yang psikologis yang memadukan sikap positif, dan menghidupkan semangat guna membangun diri dan Organisasi. Secara lebih luas, Aloulou *et al.*, (2025). Menyebut PsyCap ini adalah potensi yang sangat penting untuk memotivasi, mengolah kognisi, dorongan untuk mencapai prestasi dan meningkatkan kinerja kerja. Menurut (Kugler *et al.*, 2025) PsyCap mencerminkan sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan yang berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang berharga dalam menghadapi kondisi kerja yang menantang. Dalam hal ini, dimensi PsyCap adalah Hope, Self-efficacy, Resilience, dan Optimism. Adapun faktor yang memengaruhinya meliputi karakteristik pekerjaan, kepribadian, iklim organisasi yang suportif, serta gaya kepemimpinan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

2.3 Individual Work Performance

Individual work performance (IWP) adalah kinerja dari tugas ataupun pekerjaan yang bersangkutan dengan posisi yang dimiliki, merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada (Abdullah & Panneerselvam, 2019). IWP mengacu pada perilaku kerja yang dikelola oleh individu, yang secara langsung berkaitan dengan tujuan organisasi (Friskila Limbong & Prameswari, 2025). Menurut Lousã *et al.* (2024), hal ini merupakan tindakan atau perilaku karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Zeglat & Janbeik. (2019) beranggapan bahwa *Individual work performance* merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ditunjang dengan kemampuan dan penguasaan, sikap, motivasi, dan keterampilan yang baik. Dalam hal ini, Koopmans *et al.* (2014) menyebut *Individual work performance* adalah perilaku atau usaha yang lebih dari sekedar hasil, tetapi mendukung tujuan organisasi. Pada bagian lain, Demir & Avci. (2024) mendefinisikannya sebagai salah satu indikator utama dari pencapaian dan keberlangsungan sebuah organisasi. *Individual work performance* merujuk pada sejumlah definisi yang ada sebagai kemampuan, usaha, dan perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang selaras dengan deskripsi pekerjaan, serta tujuan organisasi. *Individual work performance* merupakan salah satu indikator penting untuk menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Dimensinya, *Task Performance*, *Contextual Performance*, *Counter Productive Work Behavior*, faktor yang mempengaruhinya Demir & Avci. (2024), *Professional commitment*, *Managerial support & psychological ownership*, *Organizational environment & trust*.

2.4 Work Engagement

Menurut Alnagbi *et al.* (2025) *Employee/Work Engagement* adalah keterikatan fisik dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Abidin *et al.* (2021) menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang memuaskan, ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Sejalan dengan itu, (Bakker & Albrecht, 2018). mendefinisikan *Work Engagement* sebagai keadaan afektif motivasi yang positif, dengan energi, dedikasi, dan fokus tinggi dalam bekerja. Robijn *et al.* (2020). juga meng gambarkannya sebagai kondisi mental kerja yang penuh semangat, komitmen, dan perhatian penuh. Sedangkan Gull *et al.* (2022) mendefinisikan *Work Engagement* bentuk komitmen emosional, keteguhan, dan rasa terikat dengan pekerjaan. *Work engagement* merupakan komponen penting dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan sektor publik (Santosa *et al.*, 2025). Dimensi *Work Engagement* adalah, *dedication*, *vigor*, *absorption* (Emilisa *et al.*, 2021). Sedangkan faktor yang mempengaruhinya, *Psychological meaningfulness*, *Psychological safety*, *Psychological availability* Shibiti, (2020).

2.5 Proactive Personality Terhadap Individual Work Performance

Menurut Okręglicka & Lemańska-Majdzik, (2024) menekankan bahwa *Proactive Personality* berperan penting dalam mendukung kreativitas, inovasi, serta efektivitas kinerja, karena individu yang proaktif lebih adaptif dan mampu menemukan solusi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sedangkan Ma *et al.*, (2024) menemukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan dengan pertumbuhan karier intrinsik dan ekstrinsik, yang mencakup kinerja individu. Menurut Bateman & Crant dalam (Aloulou *et al.*, 2025). Individu dengan kepribadian proaktif cenderung berinisiatif, mencari peluang, serta bertahan hingga

RESEARCH ARTICLE

mencapai tujuan, penelitian menunjukkan bahwa *Proactive Personality* merupakan sumber daya pribadi yang mendorong perilaku kerja positif dan kinerja. Menurut W. Li *et al.* (2022), *Proactive Personality* berhubungan positif dengan *Individual Work Performance*, karena individu yang proaktif cenderung menunjukkan perilaku inovatif, tanggung jawab tinggi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. H1: *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Work Performance*.

2.6 Psychological Capital Terhadap Individual Work Performance

Penelitian (Jia & Zhang, 2025). menunjukkan bahwa psikologis modal yang terdiri dari harapan, efikasi, ketahanan, dan optimisme mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan keterlibatan kerja dan pencapaian indikator kinerja kerja seseorang. Sedangkan (Park & Ha, 2025) menjelaskan bahwa modal psikologis positif berpengaruh terhadap peningkatan keterlibatan kerja perawat, yang berpengaruh pada pencapaian kinerja kerja. Berdasar temuan Liu *et al.*, (2024) psikologis modal berpengaruh terhadap pencapaian kinerja kerja karyawan dalam sistem kerja fleksibel dengan pengaruh keterlibatan kerja dan otonomi pekerjaan sebagai variabel moderator. Sedangkan (Chen *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa PsyCap berpengaruh positif terhadap pekerjaan Individu yang dapat ditunjukkan dengan meningkatnya fokus pada pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah, dan keterlibatan emosi dalam pekerjaan. H2: *Psychological Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Work Performance*.

2.7 Work Engagement Terhadap Individual Work Performance

Beberapa studi sebelumnya telah menyoroti dampak Keterlibatan Kerja pada Kinerja Kerja Individu. Christian *et al.* (2011) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berdampak positif pada kinerja individu dalam hal tugas dan perilaku kontekstual. Selain itu, Yao *et al.*, (2022) menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan sejalan dengan sumber daya yang dimiliki individu, peningkatan keterlibatan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja. sementara Knight *et al.* (2017) mengonfirmasi bahwa keterlibatan kerja yang rendah mengurangi kesejahteraan dan kinerja karyawan, yang membuatnya semakin penting untuk dievaluasi dan ditingkatkan untuk meningkatkan Kinerja Kerja Individu. Pada hasil penelitian Soembada. (2024) menemukan bahwa ada hubungan positif antara *Work Engagement* dan *Individual Work Performance*, serta berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan hasil kerja individu. Selanjutnya menurut Prahara *et al.* (2025) *Work Engagement* menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi. H3: *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Work Performance*.

2.8 Proactive Personality Terhadap Work Engagement

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lin *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa dukungan dari atasan dapat memperkuat hubungan kepribadian proaktif terhadap tingkat keterlibatan kerja, bahwa pada umumnya individu yang memiliki kepribadian proaktif tersebut akan lebih meningkat tingkat keterlibatannya pada pekerjaan yang diembannya. Selaras dengan hal tersebut, Kong & Li. (2018) menyatakan bahwa kepribadian proaktif dapat memprediksi tingkat keterlibatan kerja yang pada tindakannya dapat meningkatkan inovasi serta memperbaiki kinerja individu. Sedangkan Drown. (2000) menjelaskan bahwa hubungan kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja lebih dapat dihasilkan jika pekerjaan didesain dengan karakteristik yang sesuai dengan kepribadian karyawan. Selanjutnya, Alnagbi *et al.* (2025) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Work Engagement* dan *Individual Work Performance*, yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja juga berdampak sebagai mekanisme utama yang mempengaruhi faktor kepribadian terhadap kinerja individu. H4: *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

2.9 Psychological Capital Terhadap Work Engagement

Penelitian Biswal *et al.* (2025) menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, di mana individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Saleem *et al.* (2022) menemukan bahwa modal psikologis dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada pekerja di sektor konstruksi, yang kemudian berdampak pada

RESEARCH ARTICLE

peningkatan kinerja mereka. Sejalan dengan temuan tersebut, Park & Ha. (2025) mengungkapkan bahwa modal psikologis yang positif mampu meningkatkan keterlibatan kerja di kalangan perawat terdaftar, yang pada akhirnya juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu. Karyawan yang memiliki ketahanan lebih sering menunjukkan perilaku proaktif, inisiatif tinggi, dan dedikasi dalam pekerjaannya (Nisa et al., 2024). H5: *Psychological Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

2.10 Proactive Personality Terhadap Individual work performance Yang Dimediasi Oleh Work Engagement

Penelitian Bakker et al. (2012) menunjukkan bahwa individu dengan *Proactive Personality* lebih cenderung melakukan *job crafting*, yang pada gilirannya meningkatkan *Work Engagement* dan kinerja kerja mereka. Penelitian oleh Callea et al. (2022) mengungkapkan bahwa kepribadian proaktif dapat mempengaruhi keterlibatan kerja melalui perancangan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja individu. *Proactive Personality* berkontribusi pada peningkatan engagement, dan engagement terbukti meningkatkan kinerja (Aloulou et al., 2025). H6: *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual work performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

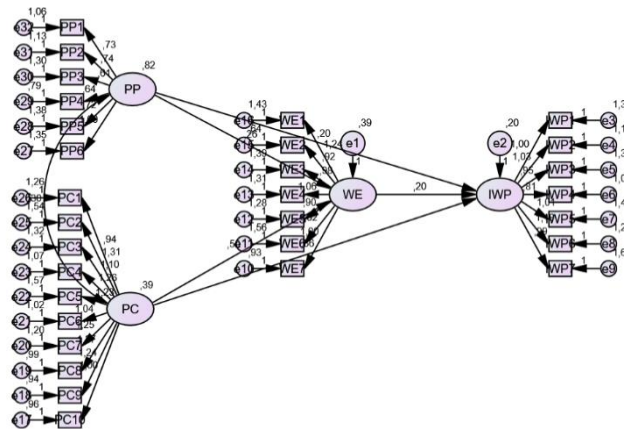
2.11 Psychological Capital Terhadap Individual work performance Yang Dimediasi Oleh Work Engagement

Penelitian oleh Liu et al. (2024) menunjukkan bahwa modal psikologis dapat mempengaruhi kinerja karyawan fleksibel platform melalui keterlibatan kerja, dengan otonomi pekerjaan sebagai faktor moderasi. Selanjutnya, Jia & Zhang. (2025). Individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki emosi positif yang lebih kuat, mengalami integrasi sosial yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjukkan tingkat *Work Engagement* serta *job performance* yang lebih tinggi (Park & Ha, 2025). H7: *Psychological Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual work performance* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan pengujian hipotesis (hypothesis testing) untuk menguji pengaruh *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* terhadap *Individual work performance* dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri fast food di Jakarta Pusat dengan Keputusan didasarkan pada membandingkan p-value dengan level signifikan sebesar 0,05, dimana p-value $\leq 0,05$ menunjukkan hipotesis didukung dan terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan p-value $> 0,05$ menunjukkan hipotesis tidak didukung dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif menggunakan teknik Purposive Sampling untuk memperoleh 160 responden yang memenuhi kriteria, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendekatan (Hair et al., 2020), variabel penelitian terdiri dari *Proactive Personality*, *Psychological Capital* sebagai variabel independent dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi serta *Individual work performance* sebagai variabel dependent. Variabel diukur dengan skala likert 5 poin, yang kemudian pengumpulan datanya menggunakan kuesioner google form. *Proactive Personality* terdiri dari enam indikator yang dikembangkan dari penelitian (Ng et al., 2024), *Psychological Capital* terdiri dari sepuluh indikator (Misbah Tiar et al., 2023), *Work Engagement* terdiri dari tujuh indikator (Korsakienè et al., 2024) sedangkan *Individual work performance* terdiri dari tujuh indikator (Alnagbi et al., 2025). Tahapan analisis mencakup uji instrumen, uji validitas dilakukan menggunakan factor loading berdasarkan ketentuan Hair et al. (2020) dengan batas nilai $\geq 0,40$, sedangkan uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha coefficient* $\geq 0,60$, maka butir pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan konsisten atau reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif berupa rata-rata dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan Menguji pengaruh berbasis *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan software AMOS. Menguji pengaruh mediasi *Work Engagement* dengan *sobel test*, dan evaluasi teori model fit mengikuti (Hair et al., 2020).

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Alur Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden pada tabel 1, mayoritas responden karyawan fast food berjenis kelamin Wanita (53,8%), dan berada pada rentang usia 23–27 tahun (56,9%). Sedangkan sebagian besar diketahui berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebesar (86,3%). Sedangkan dari segi lama bekerja, sebagian besar karyawan fast food memiliki lama bekerja antara 1–5 tahun (50%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan fast food didominasi oleh wanita dengan mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat dimana hal ini menunjukkan bahwa industri fast food umumnya mempekerjakan tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah karena posisi pekerjaan di bidang ini lebih menekankan pada keterampilan operasional dan kemampuan bekerja cepat dibandingkan dengan keahlian akademik tinggi. Selain itu, pekerjaan di sektor ini juga cenderung bersifat praktis dan tidak selalu memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi dengan kelompok usia muda dengan pengalaman kerja 1-5 tahun cenderung singkat akibat tingginya tingkat *turnover*. Kondisi tersebut dapat mencerminkan rendahnya *Work Engagement*, karena karyawan yang kurang terikat dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang rendah dan berpotensi menurunkan *Individual Work Performance*.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Karyawan Fast food	
		Frekuensi	%tase
Gender	Pria	74	46,3%
	Wanita	86	53,8%
	Total	160	100%
Usia	18-22 Tahun	34	21,3%
	23-27 Tahun	91	56,9%
	28-32 Tahun	27	16,9%
	33-37 Tahun	8	5%
	Total	160	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	138	86,3%
	Diploma	15	9,4%
	S1	7	4,4%
	Total	160	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	46	28,8%

RESEARCH ARTICLE

1-5 tahun	80	50%
6-10 tahun	34	21,3%
Total	160	100%

4.1.2 Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan factor loading berdasarkan ketentuan (Hair *et al.* 2020) dengan batas nilai $\geq 0,40$, sedangkan uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha coefficient* $\geq 0,60$, berdasarkan analisis data hasil pengelolaan data terkait uji validitas dan reliabilitas, seluruh indikator memiliki factor loading lebih dari $\geq 0,40$, dimana nilai factor loading *Proactive Personality* sebesar 0,613 hingga 0,690 dengan nilai reliabilitas sebesar $0,694 \geq 0,60$, *Psychological Capital* nilai factor loading sebesar 0,523 hingga 0,706 dengan nilai reliabilitas sebesar $0,817 \geq 0,60$, sedangkan *Individual work performance* nilai factor loading sebesar 0,524 hingga 0,644 dengan nilai reliabilitas sebesar $0,687 \geq 0,60$ dan *Work Engagement* nilai factor loading sebesar 0,593 hingga 0,740 dengan nilai reliabilitas sebesar $0,783 \geq 0,60$.

4.1.3 Uji Goodness of Fit

Hasil evaluasi Goodness of Fit model akhir memenuhi persyaratan goodness of fit dikarenakan sejumlah hasil uji GOF Index masih memenuhi persyaratan, yakni kriteria berikut; Significance Probability sebesar $0,077 \geq 0,05$, nilai RMSEA sebesar $0,025 \leq 0,08$, nilai IFI sebesar $0,959 \geq 0,90$, nilai TLI sebesar $0,953 \geq 0,90$, serta nilai CFI sebesar $0,957 \geq 0,90$.

4.1.4 Statistik Deskriptif

Proactive Personality diperoleh nilai rata rata sebesar (3,03) menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan proaktivitas dalam diri mereka, hal ini menunjukkan bahwa karyawan fast food memiliki kecenderungan untuk bertindak aktif, mengambil inisiatif, serta berusaha mencari solusi dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja. *Psychological Capital* diperoleh nilai rata-rata sebesar (3,02) berarti kondisi PsyCap cukup baik dalam pekerjaannya ini menunjukkan bahwa karyawan di bidang fast food memiliki modal psikologis yang kuat, seperti harapan, optimisme, efikasi diri, dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan modal psikologis tersebut, karyawan mampu bertahan, bangkit dari kesulitan, serta berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan *Individual work performance* diperoleh nilai rata-rata sebesar (3,03) ini mengindikasikan bahwa karyawan umumnya mampu menjalankan tugasnya dengan konsisten, mencapai tujuan kerja, dan menunjukkan perilaku kerja yang positif. Sementara itu, *Work Engagement* memiliki rata-rata (3,01), yang menunjukkan tingkat keterikatan kerja cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di bidang fast food memiliki semangat, antusiasme, dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi ini mencerminkan bahwa karyawan menikmati pekerjaannya, merasa berenergi, serta memiliki komitmen emosional terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Tabel 2. Item Pertanyaan

Variabel	Item Pertanyaan	Mean
<i>Proactive Personality</i>	Jika melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya akan memperbaikinya.	3,14
	Tidak peduli seberapa sulit hambatannya, jika percaya pada sesuatu maka saya akan mewujudkannya.	3,09
	Saya senang menjadi pendukung utama bagi ide-ide saya, bahkan ketika menghadapi penentangan dari orang lain.	3,20
	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.	3,21
	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.	3,01
	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada hambatan yang dapat mencegah saya untuk mewujudkannya.	2,51
	Mean <i>Proactive Personality</i>	

RESEARCH ARTICLE

<i>Psychological Capital</i>	Hope	
	Saya dapat memikirkan beberapa cara untuk mencapai tujuan	3,09
	Saya lebih suka tugas yang menantang sehingga dapat meningkatkan pengetahuan	2,71
	Jika menemukan diri saya dalam masalah, saya dapat memikirkan beberapa cara untuk keluar darinya	2,94
	<i>Optimism</i>	
	Saya menganggap diri saya sebagai orang yang optimis	3,07
	Saya optimis tentang masa depan	2,81
	<i>Self-efficacy</i>	
	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk mencapai tujuan pembelajaran	3,12
	Saya pikir saya dapat mencapai hasil yang baik	3,03
	<i>Resilience</i>	
	Saya merasa cukup baik untuk mengelola masa-masa sulit	3,16
	Saya merasa dapat menangani banyak hal pada saat yang sama	3,13
	Saya dapat bangkit kembali jika saya tidak mencapai tujuan	3,13
	<i>Mean Psychological Capital</i>	3,02
<i>Individual Work Performance</i>	Saya secara konsisten memenuhi tenggat waktu pekerjaan.	3,00
	Saya mencapai tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan saya.	3,04
	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	3,11
	Saya membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.	3,15
	Saya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.	2,93
	Saya terkadang melakukan perilaku yang dapat berdampak negatif pada pekerjaan saya. (R)	3,07
	Saya membuat kesalahan yang memengaruhi kinerja saya. (R)	2,91
	<i>Mean Individual Work Performance</i>	3,03
<i>Work Engagement</i>	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi.	3,01
	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	3,23
	Saya antusias dengan pekerjaan saya	2,84
	Pekerjaan saya menginspirasi saya	2,84
	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	3,19
	Saya merasa bahagia ketika bekerja dengan intens.	2,83
	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3,16
	<i>Mean Work Engagement</i>	3,01

4.1.5 Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* terhadap *Individual work performance* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan industri fast food di Jakarta Pusat.

Tabel 3. Hasil Analisis Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Estimasi (β)	p-value	Keputusan
H1	<i>Proactive Personality</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Individual Work Performance</i> .	0,203	0,023	Didukung
H2	<i>Psychological Ccapital</i> memiliki pengaruh Positif <i>Individual Work Performance</i> .	0,357	0,009	Didukung
H3	<i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh Positif terhadap <i>Individual Work Performance</i> .	0,196	0,035	Didukung

RESEARCH ARTICLE

H4	<i>Proactive Personality</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,261	0,010	Didukung
H5	<i>Psychological Capital</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work Engagement</i> .	0,504	0,001	Didukung
H6	<i>Proactive Personality</i> memiliki pengaruh positif Terhadap <i>Individual work performance</i> Melalui Mediasi <i>Work Engagement</i>	$0,261 \times 0,196 = 0,051$	0,075	Tidak didukung
H7	<i>Psychological Capital</i> memiliki pengaruh positif Terhadap <i>Individual work performance</i> Melalui Mediasi <i>Work Engagement</i>	$0,504 \times 0,196 = 0,098$	0,059	Tidak didukung

Hipotesis (H1) menguji pengaruh *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Individual Work Performance*, dengan nilainya sebesar (*estimasi* β) = 0,203, p-value = 0,023) sehingga H1 diterima. Hipotesis (H2) *Psychological Ccapital* memiliki pengaruh Positif *Individual Work Performance*, dengan nilainya sebesar (*estimasi* β) = 0,357, p-value = 0,009) sehingga H2 diterima. Hipotesis (H3) *Work Engagement* memiliki pengaruh Positif terhadap *Individual Work Performance*, dengan nilainya sebesar (*estimasi* β) = 0,196, p-value = 0,035) sehingga H3 diterima. Hipotesis (H4) *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*, dengan nilainya sebesar (*estimasi* β) = 0,261, p-value = 0,010) sehingga H4 diterima. Hipotesis (H5) *Psychological Capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*, dengan nilainya sebesar (*estimasi* β) = 0,504, p-value = 0,001) sehingga H5 diterima. Pada aspek mediasi, H6 pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Individual work performance* Melalui *Work Engagement* tidak terbukti signifikan dengan nilai 0,051 ($0,261 \times 0,196$), p-value = 0,075 yang menunjukkan bahwa kepribadian proactive tidak meningkatkan kinerja individu melalui keterlibatan kerja. H7 pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Individual work performance* Melalui *Work Engagement* tidak terbukti signifikan dengan nilai 0,098 ($0,504 \times 0,196$), p-value = 0,059 yang menunjukkan bahwa modal psikologis tidak meningkatkan kinerja individu melalui keterlibatan kerja.

4.2 Pembahasan

Pada H1, hasil pengujian menunjukkan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual work performance* karyawan industri fast food di Jakarta Pusat. Artinya, semakin tinggi tingkat proaktivitas karyawan seperti inisiatif, kemampuan membaca peluang, dan orientasi pada pemecahan masalah semakin baik pula kinerja individu mereka dalam efektivitas, ketepatan, dan penyelesaian tugas. Temuan ini masuk akal karena lingkungan kerja fast food menuntut respons cepat, standar layanan tinggi, dan kemampuan adaptasi saat menghadapi antrean, lonjakan pesanan, maupun keluhan pelanggan. Hal ini sejalan dengan Okręglicka & Lemańska-Majdzik (2024) yang menekankan peran kepribadian proaktif dalam mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas, serta Ma *et al.* (2024) yang menemukan bahwa individu proaktif cenderung mengalami pertumbuhan karier dan peningkatan kinerja. Pandangan Bateman & Crant (1993) dalam Aloulou *et al.* (2025) juga menguatkan bahwa individu proaktif lebih berinisiatif, mencari peluang, dan bertahan sampai tujuan tercapai. Selain itu, W. Li *et al.* (2022) menegaskan hubungan positif *Proactive Personality* dengan kinerja melalui perilaku inovatif, tanggung jawab tinggi, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas—atribut yang sangat relevan bagi pekerjaan fast food. Karakteristik responden yang mayoritas berusia 23–27 tahun, perempuan, berpendidikan SMA/ sederajat, dan masa kerja 1–5 tahun juga mendukung interpretasi bahwa pada fase awal pengembangan karier, proaktivitas menjadi modal penting untuk mempertahankan performa di lingkungan kerja yang dinamis. Pada H2, hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Psychological Capital* (PsyCap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual work performance* karyawan fast food di Jakarta Pusat. PsyCap—yang mencakup harapan (hope), efikasi diri (self-efficacy), optimisme, dan ketahanan (resilience) membantu karyawan mengatasi tekanan kerja, mengendalikan emosi, dan tetap produktif dalam ritme kerja cepat serta tuntutan layanan yang tinggi. Indikator penelitian menunjukkan karyawan merasa mampu melewati masa sulit, mencerminkan resiliensi yang tinggi, sehingga mereka lebih siap menghadapi antrean panjang, keluhan pelanggan, beban fisik, serta target kecepatan

RESEARCH ARTICLE

pelayanan. Temuan ini konsisten dengan Jia & Zhang (2025), Park & Ha (2025), Liu *et al.* (2024), dan Chen *et al.* (2021) yang menyatakan PsyCap meningkatkan keterlibatan, fokus kerja, kemampuan pemecahan masalah, dan akhirnya memperbaiki kinerja terutama pada pekerjaan intensitas tinggi seperti perawat maupun pekerja restoran cepat saji. Dengan mayoritas responden berusia 23–37 tahun dan berlatar pendidikan SMA, PsyCap tampak berfungsi sebagai kekuatan personal untuk bertahan dalam tekanan dan beban emosional, sehingga semakin tinggi PsyCap, semakin baik kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, dan adaptivitas karyawan. Pada H3, ditemukan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *individual work performance* karyawan fast food di Jakarta Pusat. Semakin tinggi keterlibatan kerja ditandai energi yang konsisten, semangat, dan dedikasi semakin besar peluang karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja lebih efektif, serta memberikan layanan berkualitas. Indikator “Saya merasa kuat dan antusias terhadap pekerjaan saya” menggambarkan energi positif dan daya tahan yang krusial di fast food karena pekerjaan menuntut ketahanan fisik, multitasking, dan kesiapan menghadapi lonjakan pelanggan. Hal ini sejalan dengan Christian *et al.* (2011) yang menyatakan engagement meningkatkan kinerja individu termasuk perilaku ekstra peran seperti inisiatif dan tanggung jawab, serta Yao *et al.* (2022) yang menekankan engagement meningkat ketika tuntutan kerja seimbang dengan sumber daya seperti dukungan rekan kerja, kejelasan instruksi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang memadai. Knight *et al.* (2017) juga menegaskan engagement rendah menurunkan kinerja dan kesejahteraan, sedangkan engagement tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas pengalaman kerja dari waktu ke waktu. Dominasi responden perempuan usia 23–37 tahun dengan masa kerja 1–5 tahun menunjukkan kelompok ini berada pada fase karier aktif yang umumnya memiliki motivasi untuk membangun prestasi, sehingga engagement menjadi faktor penting untuk menjaga konsistensi performa dalam pekerjaan yang cepat, repetitif, namun menuntut kualitas layanan stabil. Pada H4, hasil uji menunjukkan *Proactive Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Karyawan yang proaktif cenderung lebih terlibat karena mereka merasa mampu mengendalikan situasi kerja dan memberikan kontribusi nyata melalui inisiatif serta kemampuan melihat peluang perbaikan. Indikator “Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang” memperkuat bahwa karyawan fast food yang bisa menemukan cara kerja lebih efisien atau meningkatkan pelayanan akan terdorong untuk lebih terlibat secara psikologis dan emosional dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Lin *et al.* (2022) serta Kong & Li (2018) yang menunjukkan *Proactive Personality* merupakan prediktor kuat engagement, terlebih jika ada kepemimpinan suportif dan ruang menghadapi tantangan. Drown (2000) menekankan engagement cenderung meningkat ketika pekerjaan memberi ruang eksplorasi dan pengambilan Keputusan sesuatu yang relevan di fast food yang dinamis dan menuntut respons cepat. Selain itu, Alnagbi *et al.* (2025) menegaskan engagement dapat menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh proaktivitas pada kinerja karena engagement tinggi membuat karyawan bekerja lebih efisien. Dengan responden usia 23–37 tahun, pendidikan SMA/ sederajat, dan masa kerja 1–5 tahun, dapat disimpulkan bahwa dorongan berkembang di kelompok ini cukup tinggi, dan proaktivitas membantu menumbuhkan rasa percaya diri untuk berinovasi sehingga meningkatkan energi kerja dan antusiasme. Pada H5, hasil uji menunjukkan *Psychological Capital* (PsyCap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Karyawan dengan PsyCap tinggi lebih mudah menunjukkan semangat, energi, dan keterlibatan karena mereka memiliki keyakinan untuk mencapai target, optimisme saat menghadapi tantangan, serta kemampuan bangkit kembali saat mengalami hambatan—semua ini sangat penting dalam pekerjaan fast food yang penuh tekanan. Temuan ini sejalan dengan Biswal *et al.* (2025) yang menjelaskan PsyCap mempermudah munculnya engagement, serta Saleem *et al.* (2022) yang menemukan PsyCap meningkatkan engagement dan berdampak pada kinerja, juga Park & Ha (2025) yang menunjukkan PsyCap meningkatkan engagement dan performa pada tenaga kesehatan, mengindikasikan sifat PsyCap yang universal lintas konteks. Instrumen penelitian menunjukkan karyawan cukup mampu mengelola situasi sulit, mencerminkan resiliensi yang stabil, sehingga mereka mampu pulih dari tekanan seperti antrean panjang atau pesanan menumpuk. Hal ini sejalan dengan Nisa *et al.* (2024) yang menyatakan resiliensi tinggi berkaitan dengan perilaku proaktif, inisiatif, dan komitmen organisasi, sehingga resiliensi sebagai komponen PsyCap memperkuat engagement melalui energi positif dalam menjalankan tugas. Dengan mayoritas responden usia produktif dan masa kerja 1–5 tahun, PsyCap

RESEARCH ARTICLE

kemungkinan terbentuk dari pengalaman adaptasi terhadap ritme kerja cepat dan beban operasional tinggi, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja lebih kuat. Pada H6, hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak memediasi secara signifikan hubungan *Proactive Personality* terhadap *individual work performance*, meskipun arah pengaruh tidak langsung (β) tetap positif. Ini berarti pada konteks karyawan fast food Jakarta Pusat, proaktivitas tidak terutama meningkatkan kinerja melalui engagement, melainkan kemungkinan lewat jalur lain yang lebih dominan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan mediator lain seperti kompetensi, *job crafting*, atau kondisi lingkungan kerja sering lebih menentukan dibanding engagement semata. Hu *et al.* (2021) menemukan engagement hanya memediasi sebagian hubungan proaktivitas dan kinerja karena ada mediator lain seperti kompetensi yang berperan besar. Yu *et al.* (2022) juga menunjukkan *job crafting* lebih kuat daripada engagement dalam menjelaskan hubungan *Proactive Personality* dan kinerja. Parker *et al.* (2010) menegaskan proaktivitas adalah tindakan self-initiated yang tidak selalu bergantung pada engagement untuk menghasilkan performa. Dengan demikian, dalam lingkungan fast food yang serba cepat dan memiliki standar operasional ketat, kemampuan adaptasi, kreativitas mengatur tugas, atau dukungan supervisor kemungkinan lebih menentukan kontribusi proaktivitas terhadap kinerja dibanding engagement sebagai mekanisme perantara. Pada H7, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak memediasi secara signifikan hubungan *Psychological Capital* terhadap *individual work performance*, meskipun arah pengaruh tidak langsung (β) positif. Ini menunjukkan bahwa PsyCap yang tinggi harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensi tidak otomatis meningkatkan kinerja melalui keterikatan kerja, sehingga pengaruh PsyCap terhadap kinerja kemungkinan lebih bersifat langsung atau dipengaruhi faktor lain seperti beban kerja, kompetensi teknis, dan dukungan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Yao *et al.* (2022) yang menyatakan hubungan engagement dan kinerja dapat berubah tergantung kompleksitas kondisi kerja, serta Dewi *et al.* (2022) yang juga menemukan PsyCap tidak memengaruhi kinerja melalui engagement. Dalam konteks layanan publik, Hariyadi (2019) mengindikasikan modal psikologis dapat berdampak langsung pada kinerja tanpa engagement sebagai perantara. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan fast food tidak cukup hanya bertumpu pada penguatan PsyCap dan engagement, tetapi perlu pendekatan lebih komprehensif seperti penguatan kompetensi, perbaikan sistem kerja, manajemen beban kerja, dan dukungan organisasi agar potensi personal karyawan benar-benar terkonversi menjadi performa yang lebih tinggi.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan industri fast food di Jakarta Pusat secara umum memiliki tingkat *Proactive Personality*, *Psychological Capital* (PsyCap), *Work Engagement*, dan *Individual Work Performance* yang tergolong baik. Hasil pengujian hipotesis membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Proactive Personality* dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* serta terhadap *Individual Work Performance*. Selain itu, *Work Engagement* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Individual Work Performance*. Namun demikian, *Work Engagement* tidak terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara *Proactive Personality* maupun *Psychological Capital* terhadap *Individual Work Performance*. Artinya, meskipun proaktivitas dan modal psikologis mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja secara langsung, keterlibatan kerja bukanlah mekanisme utama yang menjembatani hubungan tersebut pada konteks karyawan fast food di Jakarta Pusat. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu secara strategis mengembangkan inisiatif, kemampuan adaptasi, harapan, optimisme, efikasi diri, dan resiliensi karyawan sebagai fondasi penguatan potensi psikologis individu. Pengembangan tersebut harus dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dedikasi, energi positif, serta antusiasme agar peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada karakter personal, tetapi juga diperkuat oleh sistem kerja dan dukungan organisasi yang memadai. Dengan kata lain, intervensi manajerial tidak cukup berhenti pada peningkatan engagement, melainkan perlu menyentuh aspek penguatan kompetensi, kejelasan peran, serta dukungan operasional yang konkret.

RESEARCH ARTICLE

Adapun penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu sektor industri dan satu wilayah geografis, sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sektor dan lokasi berbeda, melakukan perbandingan antar generasi, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti work-life balance, dukungan organisasi, maupun kompetensi teknis sebagaimana disarankan dalam penelitian terdahulu seperti Aloulou *et al.* (2025), agar model yang dikembangkan menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelaskan yang lebih kuat.

6. Referensi

- Abdullah, Z., & Panneerselvam, T. L. (2019). The relationships between social networking and individual job performance of law sector in Malaysia. *Journal of Education and Social Sciences*, 12(2). <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:211482813>.
- Abidin, N. S. Z., Adam, S., Jah, N. J. A., Rahmat, N. H., Aziz, A. A., & Nadri, H. N. (2021). Investigating work engagement at the workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11(9), 409–420. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>.
- Alnagbi, M. A., Aldabbas, H., Gernal, L., Elamin, A. M., & Ahmed, A. Z. E. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: The mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>.
- Aloulou, W. J., Almarshedi, R. F., Alharbi, S. S., & Alharbi, H. S. (2025). Fueling innovation from within: The psychological pathways to innovative work behavior in Saudi public authorities. *Administrative Sciences*, 15(8), 295. <https://doi.org/10.3390/admsci15080295>.
- Andri, G., Rabiatal Adawiyah, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 14(1), 27–45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>.
- Biswal, K., Srivastava, K. B. L., & Alli, S. F. (2025). Psychological capital and work engagement: Moderating role of social relationships. *Annals of Neurosciences*, 32(2), 108–116. <https://doi.org/10.1177/09727531231198964>.
- Callea, A., Caracuzzo, E., Costanzi, M., & Urbini, F. (2022). Promoting flow at work through proactive personality: A sequential mediation model with evidence from Italian employees. *Sustainability*, 14(5). <https://doi.org/10.3390/su14052477>.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>.

RESEARCH ARTICLE

- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: The chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761399>.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>.
- Darwati Erta. (2025). KFC (FAST) kurangi 2.883 karyawan sepanjang 2024, rugi membengkak. *Bisnis.com*.
- Deatrin, C., & Lukito, R. (2020). Determinasi kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui leader member exchange. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8.
- Demir, S., & Avci, S. (2024). The mediator role of psychological ownership in the effect of perceived managerial support on individual work performance: A research in the health care sector. *Sosyoekonomi*, 32(62), 131–156. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2024.04.07>.
- Dewi, Y. T., Susanti, E., & Anindita, R. (2022). The role of psychological capital, subjective well-being, and work engagement in improving the performance of manufacturing industry employees. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6808>.
- Drown, D. (2000). *Work design characteristics as moderators of the relationship between proactive personality and engagement* [Doctoral dissertation]. <https://doi.org/10.15760/etd.1073>.
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., & Karimah, N. W. (2021). The impact of leader's humor styles on creativity and work engagement of call center employees in Jakarta. *Jurnal of Management Info*, 8(2). <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i2.2003>.
- Fan, J., Fan, Y., Yu, L., & Man, S. (2022). How hindrance stress, proactive personality, and the employment relationship atmosphere affect employees' innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.969013>.
- Farrington, S. M. (2018). Psychological well-being and perceived financial performance: An SME perspective. *South African Journal of Business Management*, 48(4), 47–56. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v48i4.42>.
- Friskila Limbong, R., & Prameswari, Y. (2025). Individual work performance, organizational brilliance: Bagaimana kontribusi personal menciptakan keunggulan kolektif organisasi. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 7(3). <https://doi.org/10.37776/jjzp.v7i3.1867>.
- Gallup. (2025). *Global data summary—State of the Global Workplace 2025*.
- Gull, M., Ahmed, A., & Hassan, S. (2022). The work engagement and job characteristics: Systematic review and guidelines for future avenues. *Global Social Sciences Review*, 7(2), 387–402. [https://doi.org/10.31703/gssr.2022\(vii-ii\).38](https://doi.org/10.31703/gssr.2022(vii-ii).38).
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>.

RESEARCH ARTICLE

- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>.
- Harter, J. (2024, February 26). The new challenge of engaging younger workers. *Gallup*.
- Homebase Team. (2025, October 29). Restaurant employee turnover rate: 2025 statistics, costs, and retention strategies. *Homebase*.
- Hu, R., & Li, C. (2025). Exploring the roles of entrepreneurial education, proactive personality and creative self-efficacy in the formation of undergraduates' new venture ideas in China. *Behavioral Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/bs15020185>.
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship between proactive personality and job performance of Chinese nurses: The mediating role of competency and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>.
- Jamil, S., Ahmad, A., & Ghufroon, J. (2023). The role of human resource management in the organization. *International Journal of Social Science Research and Review*, 6(12). <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v6i12.1791>.
- Jia, L., & Zhang, P. (2025). The impact of psychological capital on job performance among government employees in China. *Scientific Reports*, 15(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98045-5>.
- Joesah, N., Latumahina, J., & Armaniah, H. (2023). The influence of work flexibility and leadership on work engagement of Generation Z with job satisfaction as an intervening variable. *JEcombi*, 4(2). <https://doi.org/10.58471/jecombi.v4i02>.