

**PENGARUH SUMBER DAYA PEKERJAAN DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PT PERUSAHAAN
LISTRIK NEGARA (PLN) PERSERO RAYON AMPERA**



Disusun Oleh :

MERI RANTI
201510087

KARYA AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Strata
Satu pada Program Studi Manajemen

UNIVERSITAS BINA DARMA
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH SUMBER DAYA PEKERJAAN DENGAN KETERIKATAN
KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP PERILAKU PROAKTIF
PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA PERSERO
RAYON AMPERA**

**MERI RANTI
201510087**

KARYA AKHIR

**Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen
Pada Program Studi Manajemen**

Menyetujui,

**Palembang, 18 sep 2024
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma**

Pembimbing,



**Dr. Trisninawati, SE., MM
NIDN : 0220076702**

Dekan,






**Nuzsep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIDN : 001209760**

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Karya Akhir ini berjudul “ *PENGARUH SUMBER DAYA PEKERJAAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI MEDIASI TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PADA PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA PERSERO RAYON AMPERA*”, telah dipertahankan didepan penguji pada 16 Agustus 2024 dan dinyatakan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

KOMISI PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|-------------------|--|
| 1. Dr. Trisninawati, S.E., M.M. | Ketua Penguji | () |
| 2. Sabeli Aliya, S.E.I., M.M. | Anggota Penguji 1 | () |
| 3. Irwan Septayuda, S.E., M.Si. | Anggota Penguji 2 | () |

Palembang, 18 Sep 2024
Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma

Ketua Program Studi,

Universitas Bina Darma
Fakultas Sosial Humaniora

Dr. Trisninawati, S.E., M.M.
NIDN. 0220076702

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meri Ranti

Nim : 201510087

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya Akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Bina Darma atau diperguruan tinggi lain.
2. Karya Akhir ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan Pembimbing.
3. Didalam Karya Akhir ini tidak terdapat karya dan pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan dimasukkan kedalam daftar rujukan.
4. Saya bersedia Karya Akhir yang saya hasilkan ini di cek keasliannya menggunakan *plagiarism checker* serta di unggah ke internet, sehingga dapat diakses publik secara daring.
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti melakukan penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 18 September 2024

Yang Membuat Pernyataan



Meri Ranti
Nim : 201510087

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dari penelitian Pengaruh Sumber Daya Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif adalah metode survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diteliti yaitu sumber daya kerja, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif. Teknik Analisis Data dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dengan melakukan kuesioner. Kemudian pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode parsial Least Squares (PLS) melalui program atau aplikasi komputer SmartPLS. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku proaktif. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku proaktif. Keterikatan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif.

Kata Kunci : Sumber Daya Pekerjaan, Keterikatan Kerja, Perilaku Proaktif.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of job resources and job commitment as mediators in proactive behavior. This type of research uses a quantitative research approach. The method of data collection from research on the effect of work resources and work involvement as mediators on proactive behavior is the survey method. The survey was conducted by distributing questionnaires to PT employees. PLN Persero Rayon Ampera. The questionnaire contains questions to measure the studied variables, namely work resources, work commitment and proactive behavior. Data analysis techniques in this research, the researcher analyzed the data by making a questionnaire. So, the management of the data used in this research uses structural equation modeling (SEM) with the method of least partials (PLS) through the computer program or the SmartPLS application. The results of this study explain that job resources have a positive impact commitment to work. The results of the analysis show that professional resources have a positive impact on work engagement. Work engagement has a positive influence on proactive behavior. The results of the analysis also show that work engagement has a positive impact on proactive behavior. Work engagement plays a mediating role in the relationship between job resources and proactive behavior. The results of the analysis show that work engagement plays a mediating role in the relationship between job resources and proactive behavior.

Keywords: work resources, work commitment, proactive behavior.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Walaupun bukan terlahir dari kedua orang tua yang mempunyai gelar Sarjana, tapi Allah SWT membuat saya bisa Sarjana” (it’smeceyin/@celinesengge)

“Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh Keikhlasan, dan Menyelesaikan Dengan Penuh Kebahagiaan” (Anis Setiyani)

*“Mulailah Tanpa Takut Gagal, Karena Gagal adalah Seni Menuju Kesuksesan, dan Kesuksesan itu berawal dari Setiap Tantangan bukan dari Zona Nyaman
(Roni Ismail)*

Persembahan :

Karya Akhir ini penulis persembahkan sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasihku kepada:

- ❖ *Orang tua tercinta Bakku Nurdin dan Umakku Warnida yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan, serta menuntun untuk suksesanku.*
- ❖ *Adik-adikku tercinta Randi, Alya Hafhizah, dan Lila Gracia Perzela yang tak henti-hentinya selalu mendo'akan dan memberi semangat kepadaku.*
- ❖ *Teman-teman seperjuanganku yang memberikan dorongan, semangat dan masukan kepadaku untuk kebataanku.*
- ❖ *Terima kasih untuk Keluarga besar yang turut mendo'akan dan selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun material.*
- ❖ *Dan terakhir kepada Almamater Biru Universitas Bina Darma.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Diri

- a. Nama : Meri Ranti
- b. Tempat/Tanggal Lahir : Prabumulih, 24 Oktober 2002
- c. Alamat : JL. Gunung Kemala,
RT:06/RW:02, Kel. Patih Galung, Kec. Prabumulih
Barat, Kota Prabumulih, 31127
- d. E-mail : merryranti2410@gmail.com
- e. Jenis Kelamin : Perempuan
- f. Agama : Islam
- g. No. Telepon/Hp : 082281715794



Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N 32 Prabumulih : Tahun 2008 - 2014
 - b. SMP N 4 Prabumulih : Tahun 2014 - 2017
 - c. SMK PGRI 1 Prabumulih : Tahun 2017 - 2020
 - d. Universitas Bina Darma : Tahun 2020 - Sekarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Tahun 2020 : Peserta Seminar Nasional — Peran dan Tantangan Mahasiswa Menuju Kebangkitan Ekonomi Pasca Covid-19
 - b. Tahun 2020 : Peserta Webinar komunikasi — Public Relations & Marketing bersama Rahma Santhi Zinaida, M.I.Kom.
 - c. Tahun 2020 : Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen
 - d. Tahun 2021 : Anggota Generasi 4.0 Himpunan Mahasiswa Manajemen
 - e. Tahun 2022 : Table Manner Training in Hotel Santika Radial Palembang
 - f. Tahun 2022 : Peserta CEO TALK —Pulih Lebih Cepat, Bangkit Lebih Kuat
 - g. Tahun 2023 : Magang Praktek Kerja Lapangan MBKM Di PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
 - h. Tahun 2023 : Studi Independen MBKM Di Dinas Sosial Kota Palembang
 - i. Tahun 2024 : Riset MBKM Di PT. Perusahaan Listrik Negara Persero Rayon Ampere Kota Palembang.

KATA PENGANTAR

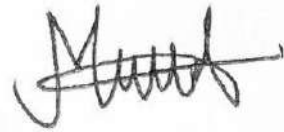
Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal saya yang berjudul "Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi Terhadap Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera". Dalam penulisan Karya Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd., MM, Selaku Rektor Universitas Bina Darma.
- Nuzsep Almigo. S.Psi., M.Si., Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma.
- Dr. Trisninawati, SE., MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma dan Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis menyelesaikan Karya Akhir Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM).
- Irwan Septayuda, S.E., M.si. Dan Bapak Sabeli Aliya, S.E.I., M.M, Selaku, Dosen Penguji saya yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan untuk saya bisa menyelesaikan Karya Akhir ini dengan baik.
- Seluruh Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan tambahan ilmu dan staff Universitas Bina Darma.
- Rangga Zumartha, Selaku pembimbing lapangan yang telah memberikan arahan serta bantuannya selama kegiatan berlangsung di PT.PLN Persero Rayon Ampera.

- Orang tua tercinta, Bak Nurdin dan Umak Warnida, Serta saudara/saudari saya terima kasih karena telah memberikan support dalam bentuk materi, arahan serta do'a-Nya.

Semoga amal baik mereka mendapatkan balasan dari Allah SWT dengan balasan berlipat ganda. Perlu disadari bahwa dengan segala keterbatasan, Karya Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga demikian kritikan dan masukan yang membangun semangat penulis harapkan demi sempurnanya laporan ini kedepan. Akhirnya semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Palembang, 17 Sep 2024



Meri Ranti

DAFTAR ISI

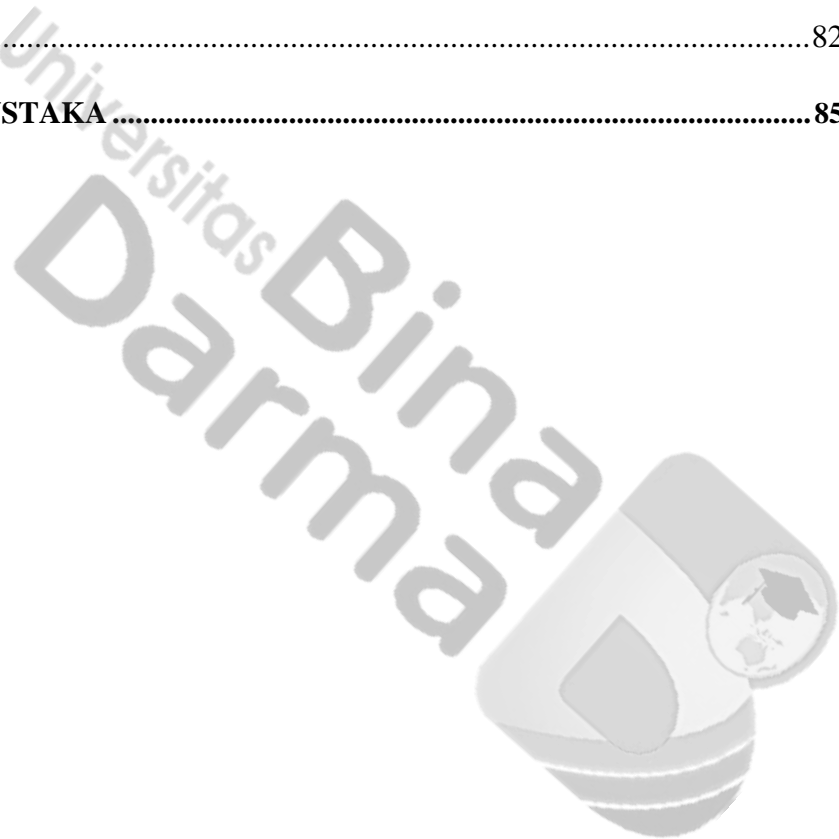
COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRAC	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Bagi Penulis	11
1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan	11
1.6 Sistematika Penulisan	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Sumber Daya Pekerjaan	13
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Pekerjaan	13
2.1.2 Aspek Sumber Daya Pekerjaan.....	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sumber Daya Pekerjaan.....	15
2.1.4 Indikator Sumber Daya Pekerjaan.....	16
2.2 Keterikatan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	17
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja	18
2.2.3 Indikator Keterikatan kerja.....	19
2.3 Perilaku Proaktif	20
2.3.1 Pengertian Perilaku Proaktif	20
2.3.2 Faktor -faktor perilaku proaktif diantaranya	21
2.3.3 Indikator Perilaku Proaktif	22
2.4 Pengertian Mediasi Keterikatan Kerja	24
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mediasi Keterikatan Kerja.....	25
2.4.2 Indikator Mediasi Keterikatan Kerja	26
2.5 Hubungan Antar Variabel	27
2.5.1 Hubungan sumber daya pekerjaan dengan keterikatan kerja	27
2.5.2 Hubungan Keterikatan Kerja dengan Perilaku Proaktif	29
2.5.3 Hubungan Keterikatan kerja memediasi sumber daya pekerjaan dengan Perilaku Proaktif	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Kerangka Pemikiran.....	37
2.8 Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1 Jenis Data Penelitian	40
3.2.2 Sumber Data	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Analisis	43
3.5.1 Measurement (Outer) Model	45
3.5.1.1 Validitas	45
3.5.1.2 Reabilitas	45
3.5.2 Structural (Inner) Model	46
3.5.3 Alasan Menggunakan <i>Partical Least square</i> (PLS)	46
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Varia	48
3.6.1 Definisi Operasional	48
3.6.2 Pengukuran Variabel	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Profil Penelitian dan Pembahasan.....	54
4.2 Hasil Penelitian.....	57
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
4.3 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner	60
4.3.1.1 Hasil Tabulasi Sumber Daya Pekerja	61
4.3.1.2 Hasil Tabulasi Kuisisioner Keterikatan Kerja	65
4.3.1.3 Hasil Tabulasi Kuisisioner Perilaku Proaktif	67
4.4 Hasil Analisis Data.....	69
4.4.1 Uji Validasi	69
4.4.1.1 Uji Validasi Konvergen	69
4.4.1.1.1 Outlier Loadings	70
4.4.1.1.2 Average Variance Extracted (AVE)	72
4.4.1.1.3 Uji Validasi Discriminant	73
4.4.1.2.1 Fornell Larcker.....	73
4.4.1.2.2 Cross Loadings.....	73
4.4.2 Uji Reliabilitas	74
4.4.2.1 Cronbach` Alpha.....	74
4.4.2.2 Composite Reliability	75
4.4.2.3 Nilai Statistik (Bootstrapping)	76
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.5.1 Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Perilaku Proaktif pada PT PLN Persero Rayon Ampera	77
4.5.2 Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Pada PT PLN Persero Rayon Ampera	78
4.5.3 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Proaktif Pada	

PT PLN Persero Rayon Ampera.....	79
4.5.4 Pengaruh Antara Keterikatan kerja Memediasi Sumnber Daya Pekerja Dengan Perikau Proaktif Pada PT PLN Persero Rayon Ampera	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Model Likert	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	50
Tabel 4.1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.4 Kategori Pencapaian Tanggapan Responden	60
Tabel 4.5 Tabulasi Kuesioner Sumber Daya Pekerjaan.....	61
Tabel 4.6 Tabulasi Kuesioner Keterikatan Kerja.....	65
Tabel 4.7 Tabulasi Kuesioner Perilaku Proaktif.....	67
Tabel 4.8 Loading Factor	70
Tabel 4.9 Loading Factor	72
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)	72
Tabel 4.11 Fornell Lareker	73
Tabel 4.12 Cross Loadings	74
Tabel 4.13 Cronbach's Alpha	75
Tabel 4.14 Composite Reliability	75
Tabel 4.15 Uji Path Coefficient	76
Tabel 4.16 Inderect Effect	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Logo PT.PLN (Persero) Rayon Ampera.....	54
Gambar 4.5 Nilai Loading Faktor.....	70
Gambar 4.6 Nilai Loading Faktor.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengajuan Judul	88
Lampiran 2. Lembar Konsultasi Skripsi.....	89
Lampiran 3. Lembar Formulir Perbaikan Seminar Proposal.....	91
Lampiran 4. SK Lulus Seminar Proposal	92
Lampiran 5. SK Pembimbing	93
Lampiran 6. Surat Tugas.....	94
Lampiran 7. Surat Balasan Dari PT.PLN Persero Rayon Ampera	95
Lampiran 8. Kuesioner	96
Lampiran 9. Data Tabulasi Kuesioner	100
Lampiran 10. Lembar Formulir Perbaikan Seminar Hasil	104
Lampiran 11. Hasil Cek Turnitin.....	105
Lampiran 12. SK Lulus Seminar Hasil.....	106
Lampiran 13. Lembar LOA.....	107

Universitas Bina
Dharma

