

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

Meri Ranti1^a, , Trisinawati2^b ,, Sabeli Aliya3^c , Irwan Septayuda4^d

^aSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, merryranti2410@gmail.com

^bSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, trisinawati@binadarma.ac.id

^cSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, sably@binadarma.ac.id

^dSosial Humaniora, Universitas Bina Darma, irwan.septayuda@binadarma.ac.id

Submitted: 27-03-2018, Reviewed: 27-03-2018, Accepted 29-03-2018
<https://doi.org/10.47233/jishs.v2i3>

NOHP/WA : 082281715794

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

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.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Taylor, Beechler, et al. (1996) dalam Noviantoro (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya global

sebagai sekumpulan aktivitas, fungsi-fungsi, proses yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki oleh

perusahaan multinasional. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengaruh sumber daya pekerjaan dengan keterikatan kerja sebagai mediasi terhadap perilaku proaktif, peran SDM dapat diwujudkan dalam beberapa hal antara lain menurut Spector et al. (2007) dalam penelitiannya dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan. Sumber daya pekerjaan adalah faktor-faktor yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. SDM dapat mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan, seperti program pelatihan dan pengembangan, program penilaian kinerja, program promosi, dan program kompensasi yang adil, menciptakan budaya kerja yang mendukung Keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. SDM dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung keterikatan karyawan, seperti budaya kerja yang menghargai karyawan, budaya kerja yang terbuka dan transparan, serta budaya kerja yang mendorong inovasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Deviyati dan Sasono (2015), sumber daya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi dan kesempatan pengembangan berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan melalui komitmennya dalam bekerja. Hal ini berarti, karyawan yang memiliki sumber daya kerja yang tinggi akan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku proaktif. Perilaku proaktif menurut Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2013) adalah perilaku yang dilakukan karyawan untuk mengambil inisiatif dan tindakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku proaktif dapat berupa mencari peluang untuk meningkatkan kinerja organisasi, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah, Mendorong perubahan yang positif. Hal ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan inovasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. PT. Perusahaan Listrik Negara Persero Rayon Ampera adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejak tahun 1994, perusahaan umum ini telah beralih ke perusahaan perseroan. Banyak orang memiliki intelektual dan kredibilitas yang jelas telah memimpin PT. PLN (persero). PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN atau Perusahaan Listrik Negara adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan di Indonesia. PT. PLN merupakan salah satu perusahaan penyedia pelayanan publik di Indonesia dan terus berupaya untuk terus melakukan perbaikan guna menjamin kepuasan pelanggan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. PLN Persero Rayon Ampera, tempat 121 karyawan bekerja, berdasarkan observasi dan kuesioner mengenai sumber daya profesional, keterikatan kerja, perilaku proaktif dan kinerja karyawan, memahami pentingnya memahami bagaimana

faktor-faktor tersebut saling bergantung dan mempengaruhi orang lain dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks. PT. PLN Persero Rayon Ampera merupakan salah satu unit pelayanan PLN yang bertanggung jawab dalam bidang distribusi tenaga listrik di wilayah Ampera, Palembang. Tujuan pekerjaan PT. PLN Persero Rayon Ampera: Pelayanan Teknis, Pelayanan Pelanggan, Administrasi dan Keuangan, Pemasaran dan Penjualan, Teknik, SDM dan Umum, K3L (Keselamatan, Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan), Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Dengan data yang tersedia, ada beberapa masalah yang terkait dengan sumber daya pekerjaan di PT. PLN Persero Rayon Ampera, termasuk variasi keahlian yang kurang tepat, Otonomi yang tidak cukup, kurangnya kesempatan untuk berinisiatif dan berkembang dalam pelayanan teknis seperti : Ketidakcocokan keahlian dengan dengan posisi, karena banyaknya karyawan yang ditempatkan pada posisi yang tidak cocok dengan keahlian mereka. Hal ini dapat menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan dan kualitas layanan yang buruk, Kekurangan keahlian tertentu, pelayanan teknis membutuhkan keterampilan tertentu. Keterikatan kerja menurut (Bakker, A.B & Leiter, M.P. 2010), adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Keterikatan Kerja yang tinggi ditandai dengan perasaan energi, keteguhan, identifikasi, dan tujuan yang terarah. Keterikatan Kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan karena karyawan yang terikat secara emosional dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan melakukan perubahan. Keterikatan kerja merupakan dimensi dasar motivasi intrinsik, yang memperkuat perilaku berorientasi tujuan dan keteguhan mencapai tujuan dengan semangat tinggi, juga rasa antusiasme, serta bangga terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resource*), karena faktor-faktor sumber daya pekerjaan dapat secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk mencapai tujuan kerja. Oleh karena keterikatan kerja merupakan tingkatan tinggi dari energi, keteguhan, identifikasi dan tujuan yang terarah, maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif dalam konteks inisiatif personal. Dengan uraian diatas terkait hubungan antara sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja pada PT. PLN Persero Rayon Ampera harus mengatasi masalah seperti meningkatkan fleksibilitas sistem kerja, memberikan gaji yang kompetitif, meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dan membangun menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan memberikan peluang karir dan pengembangan diri yang lebih baik. Meningkatkan fasilitas kantor dan memberikan penghargaan kepada karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan mengatasi permasalahan tersebut. PT. PLN Persero Rayon Ampera perlu meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui mediasi perilaku proaktif. Perilaku proaktif Menurut Robbins, S.P dan Judge, TA (2013),

perilaku proaktif adalah tindakan yang dimulai dari diri sendiri dan diantisipasi yang bertujuan untuk mengubah situasi atau diri sendiri. Beberapa hal yang menjadikan perilaku proaktif penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, inovasi dan kepuasan kerja. Teori perilaku proaktif (*proactive behavior*) mengatakan demikian karyawan yang berperilaku proaktif mempunyai inisiatif untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam pekerjaannya. Perilaku proaktif dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan karyawan untuk mengantisipasi dan menghadapi perubahan atau tantangan dalam pekerjaannya. Karyawan yang berperilaku proaktif akan lebih berani mengambil risiko, mempelajari hal-hal baru dan mencari peluang untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PT. PLN Persero Rayon Ampera adalah kurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan, kurangnya kemauan karyawan dalam mengemban tugas dan menyelesaikan masalah tanpa meminta izin, kurangnya ide-ide inovatif untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja di tempat kerja, karyawan hanya fokus pada pekerjaan. mereka memang memberi dan tidak mencari cara lain. Untuk itu, kurangnya pandangan ke depan membuat pegawai tidak mampu mengantisipasi permasalahan yang mungkin timbul di kemudian hari. Mereka juga tidak memiliki perencanaan dan persiapan yang diperlukan untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga.

TINJAUAN PUSTAKA

SUMBER DAYA PEKERJAAN

Sumber daya pekerjaan, yang beberapa di antaranya adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan berkembang (*developmental opportunities*), dapat meningkatkan keterikatan kerja karena faktor-faktor sumber daya pekerjaan tersebut, baik intrinsik ataupun ekstrinsik dapat memotivasi karyawan (Demerouti, E. dan Bakker, A. 2007). Sumber daya pekerjaan dapat memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kerja dan secara intrinsik memotivasi ketika Anda dapat memenuhi keinginan dasar karyawan. Misalnya, kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan keterampilan presentasinya akan memenuhi kebutuhannya untuk merasa kompeten dalam pekerjaannya. Karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan sehari-hari ketika ada lebih banyak sumber daya kerja. Selain itu, karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya jika mereka mandiri dan menerima pelatihan yang lebih baik (Xanthopoulou dan Baker, 2009). Menurut Lee CH dan Bruvold NT (2003), kesempatan berkembang bagi karyawan merupakan hal yang vital dalam mempertahankan dan mengembangkan keterampilan individu karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang akan menciptakan kondisi di mana karyawan percaya bahwa organisasinya menghargai kontribusinya dan memperhatikan status

pekerjaannya. Kesempatan berkembang meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi, dan kemudian memicu kesediaan karyawan untuk bekerja keras untuk meningkatkan efektivitas organisasinya, sehingga dedikasinya terhadap pekerjaan juga akan semakin kuat. Oleh karena itu, sumber daya pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

KETERIKATAN KERJA

Menurut Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B (2004), teori keterikatan kerja (*job involvement*) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang lebih tinggi mereka untuk bekerja. Keterikatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan secara emosional dan psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan merasa sangat peduli dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting bagi kehidupan mereka. Keterikatan kerja merupakan dimensi dasar motivasi intrinsik, yang memperkuat perilaku berorientasi tujuan dan keteguhan mencapai tujuan dengan semangat tinggi, juga rasa antusiasme, serta bangga terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resource*), karena faktor-faktor sumber daya pekerjaan dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan, atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja. Menurut Trisninawati, Sunda Ariana, & Sulaiman Helmi (2023), Keterlibatan karyawan tidak hanya mencakup bagian fisik perusahaan, tetapi juga emosional atau psikologis. Shuck dan Vollard mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai “keadaan emosional, kognitif dan perilaku karyawan, dengan fokus pada hasil organisasi yang diinginkan” (Shuck & Wollard, 2010). Pentingnya keterikatan karyawan bagi perusahaan adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan tingkat komitmen fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya, hal ini mempengaruhi fokus dan tingkat gairah dalam pekerjaannya (Setyadi, Helmi dan Mohamad, 2023). Jadi, dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa keterlibatan pegawai merupakan ciri penentu ikatan antara pegawai dengan organisasinya; cara karyawan mengekspresikan diri mereka selama kinerja menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Semakin banyak keterlibatan karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena keterikatan kerja merupakan tingkatan tinggi dari energi, keteguhan, identifikasi dan tujuan yang terarah, maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif dalam konteks insiatif personal. Ketikakaryawan berdedikasi terhadap pekerjaan dan sangat antusias, maka cenderung lebih terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjamin situasi positif dan mengembangkannya lebih baik.

Penelitian bertujuan untuk menelaah pengaruh sumber daya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang terhadap perilaku proaktif dengan keterikatan kerja sebagai variabel moderator. Responden penelitian adalah karyawan pada PT. PLN Persero Rayon Ampera. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik *analisis path*.

PERILAKU PROAKTIF

Menurut Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013), Perilaku proaktif adalah perilaku yang dimulai dari diri sendiri, Tindakan antisipatif yang bertujuan mengubah situasi atau diri sendiri. Perilaku proaktif penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan kinerjanya, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Teori perilaku proaktif (*proactive behavioran*) menyatakan bahwa karyawan yang berperilaku proaktif akan mengambil inisiatif untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam pekerjaan mereka. Perilaku proaktif dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mengantisipasi dan mengatasi perubahan atau tantangan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berperilaku proaktif akan lebih cenderung untuk mengambil risiko, belajar hal-hal baru, dan mencari peluang untuk meningkatkan kinerja mereka. Teori proaktif telah banyak dipelajari oleh para ahli, baik dari bidang psikologi, manajemen, maupun organisasi.

MEDIASI KETERIKATAN KERJA, SUMBER DAYA PEKERJAAN, DENGAN PERILAKU PROAKTIF

Keterikatan kerja menurut Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) dapat bertindak sebagai mediasi antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif. Hal ini berarti bahwa sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan perilaku proaktif melalui pengaruhnya terhadap keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke sumber daya pekerjaan yang memadai lebih cenderung merasa terhubung dengan pekerjaan dan organisasi mereka, merasa dihargai dan dihormati, dan memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, membuat mereka lebih proaktif dalam pekerjaan mereka. Mediasi Keterikatan Kerja mempelajari Peran Pentingnya dalam Hubungan Antar Variabel. Keterikatan kerja, didefinisikan sebagai koneksi emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi mereka, telah lama menjadi fokus penelitian manajemen. Para peneliti tertarik untuk memahami bagaimana keterikatan kerja dapat memengaruhi berbagai hasil, seperti kinerja kerja, turnover, dan kepuasan kerja. Salah satu konsep penting dalam memahami mekanisme kerja keterikatan kerja adalah mediasi. Mediasi mengacu pada proses di mana variabel ketiga (mediator) menjembatani hubungan antara dua variabel lain (variabel independen dan variabel dependen). Dalam konteks keterikatan kerja, mediasi dapat menjelaskan bagaimana keterikatan kerja memengaruhi hasil tertentu melalui variabel perantara. Keterikatan kerja diyakini sebagai mediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dan

perilaku proaktif. Ketika karyawan memiliki akses kesumber daya yang memadai, mereka lebih mungkin merasa terlibat dan termotivasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengambil tindakan proaktif.

HIPOTESIS :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara sumber daya pekerjaan dengan keterikatan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara keterikatan kerja dengan perilaku proaktif.

H3 : Terdapat pengaruh positif antara sumber daya pekerjaan dengan perilaku proaktif.

H4 : Keterikatan kerja memediasi hubungan antara sumber daya pekerjaan dengan perilaku proaktif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, Metode pengumpulan data dari penelitian Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi terhadap Perilaku Proaktif adalah metode survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT. PLN Persero Rayon Ampera. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif. Teknik Analisis Data dalam Riset ini peneliti menganalisis data dengan melakukan kuesioner kemudian data tersebut diolah menggunakan excel, Kemudian Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan metode partial least square (PLS) melalui program atau aplikasi komputer smartPLS. Hasil Penelitian ini menjelaskan Bahwa Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, Hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif Hasil analisis juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku proaktif. Keterikatan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif, Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

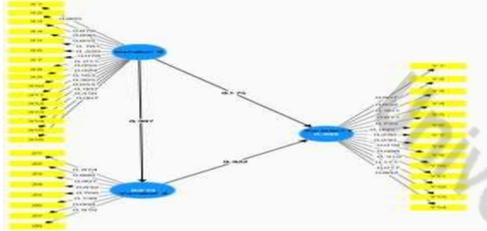
1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Konvergen

Untuk mengetahui apakah suatu indikator sudah tepat ataupun valid dalam mengukur variabel maka bisa diketahui dengan menggunakan uji konvergen. Dengan cara mengetahuinya dengan menggunakan nilai dari Loading Factor, dimana apabila sebuah indikator memiliki nilai $> 0,7$ pada Loading Factor maka indikator sudah memenuhi

Validitas Konvergen. Output outer loadings dapat diperoleh dari PLS Algorithm Report Smart PLS.

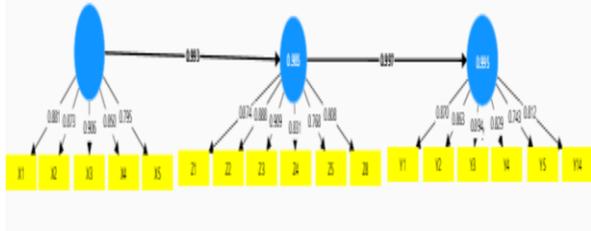
Outer Loadings



Gambar 4.5 Nilai Loading Faktor

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa terdapat beberapa *loading Factor* yang memiliki nilai di bawah titik kritis 0,7 yang berarti indikator-indikator tersebut tidak valid, sehingga dengan demikian perlu dilakukan reduksi data agar mendapatkan indikator-indikator yang valid. Setelah dilakukan reduksi data pada tabel model penelitian, maka didapatkan model yang telah memenuhi kriteria valid (*loading factor* > 0,7). Berikut disajikan hasil model ulang dari reduksi data.



Gambar 4.6 Nilai Loading Faktor

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 tabel keseluruhan *loading factor* menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat convergent validity karena nilai loading factor sudah lebih dari 0,7. Sehingga setiap indikator atau item pernyataan dianggap valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.10

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Sumber Daya Pekerjaan	0.743	Valid
Keterikatan Kerja	0.700	Valid
Perilaku Proaktif	0.719	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menyatakan bahwa seluruh nilai *AVE* > 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa semua *variabel laten* dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *convergent validity* (Valid).

Uji Validitas Discriminant

c. Fornell Larcker

Tabel 4.11
Fornell Larcker

	Sumber daya Pekerjaan	Keterikatan Kerja	Perilaku Proaktif
Sumber Daya Pekerjaan	0.862		
Keterikatan kerja	0.988	0.837	
Perilaku Proaktif	0.993	0.997	0.848

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai korelasi item-item pengukur konstruksi asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini nilai Fornell Larcker yang memiliki nilai rendah adalah sumber daya pekerjaan 0,862 yang lebih besar daripada korelasi antara Keterikatan kerja dan perilaku proaktif sebesar 0,988.

d. Cross Loadings

Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah diatas 0,7. Dapat dilihat pada tabel 4.11 uji validitas diskriminan dapat dilihat nilai- nilai *cross loading* indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lain. Dapat dilihat nilai *cross loading* dari indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lain maka validitas diskriminan setiap indikator terhadap variabelnya telah terpenuhi.

2. Uji Reliabilitas

a. Cronbach' Alpha

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *alpha cronbach*, sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha (α) 0,6. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.13
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Sumber Daya Pekerjaan	0.913	0.6	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.913	0.6	Reliabel
Perilaku Proaktif	0.921	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas pernyataan pada kuesioner variabel sumber daya pekerjaan, karakteristik kerja dan perilaku proaktif memiliki reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner andal (reliabel) untuk mengukur variabelnya.

b. Composite Reliability

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *composite reliability*, dimana untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Composite* 0,7. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas.

Variabel	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Sumber Daya Pekerjaan	0.916	0,7	Reliabel
Keterikatan kerja	0.917	0,7	Reliabel
Perilaku Proaktif	0.924	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji reliabilitas pernyataan pada kuesioner sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja dan perilaku proaktif memiliki nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner andal (reliabel) untuk mengukur variabelnya.

c. Nilai Statistik (Bootstrapping)

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar deviasi (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Sumber Daya Pekerjaan → Perilaku Proaktif	-0.096	-0.107	0.059	1.640	0.001
Sumber Daya Pekerjaan → Keterikatan Kerja	0.993	0.993	0.002	540.983	0.000
Keterikatan Kerja → Perilaku Proaktif	1.093	1.103	0.056	19.354	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

- Berdasarkan nilai statistik sumber daya pekerjaan terhadap perilaku proaktif 1,640 > 1,95 sehingga bisa dinyatakan variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku proaktif.
- Berdasarkan nilai statistik sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja 540,983 > 1,95 sehingga bisa dinyatakan variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja.
- Berdasarkan nilai statistik keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif 19,354 > 1,95 sehingga

dinyatakan variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan.

Tabel 4.16
Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Keterikatan kerja → Sumber Daya Pekerjaan → Perilaku Proaktif	1.362	1.146	0.093	18.628	0.000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPls 4.0, 2024

Berdasarkan nilai statistik antara Keterikatan Kerja Memediasi Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Proaktif 18,628 > 1,95 sehingga dinyatakan variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku proaktif.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

- Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan terhadap Perilaku Proaktif pada PT PLN Persero Rayon Ampera**
 Berdasarkan nilai statistik sumber daya pekerjaan terhadap perilaku proaktif 1,640 > 1,95 sehingga bisa dinyatakan variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku proaktif dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku proaktif pada PT PLN Persero Rayon Ampera.
- Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja Pada PT PLN Persero Rayon Ampera**
 Berdasarkan nilai statistik sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja 540,983 > 1,95 sehingga bisa dinyatakan variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT PLN Persero Rayon Ampera.
- Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Proaktif Pada PT PLN Persero Rayon Ampera**
 Berdasarkan nilai statistik keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif 19,354 > 1,95 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga variabel keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku proaktif pada PT PLN Persero Rayon Ampera.
- Pengaruh Keterikatan Kerja Memediasi Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera**
 Berdasarkan nilai statistik antara Keterikatan Kerja Memediasi Sumber Daya Pekerjaan dengan Perilaku Proaktif 18,628 > 1,95 sehingga dinyatakan variabel

keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku proaktif.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, Hasil dapat dilihat dari hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari nilai statistik bahwa variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.
2. Dari nilai statistik bahwa variabel sumber daya pekerjaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.
3. Dari nilai statistik bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku proaktif pada PT. PLN Persero Rayon Ampera.
4. Dari nilai 7variable7 bahwa 7variable keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif.

UCAPAN TERIMAKASIH

- ✚ Terima kasih kepada Dosen Pembimbing Dr. Trisninawati, S.E., M.M, dan Dosen Penguji Bapak Irwan Septayuda, S.E., M.si. Dan Bapak Sabeli Aliya, S.E.I., M.M, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan untuk saya bisa menyelesaikan Karya Akhir ini dengan baik.
- ✚ Orang tua tercinta Bakku Nurdin dan Umakku Warnida yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan, serta menuntun untuk kesuksesanku.
- ✚ 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 kebaikanku.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B (2003). Panduan awal untuk skala keterlibatan kerja Utrecht. Unit Occupational Health Psychology Universitas Utrecht.
2. Bakker, De Jonge, & Xanthopoulou (2009). Engagement at Work and Financial Returns: A Diary Study on the Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 183-200. <https://repository.unair.ac.id/88812/3/TPsi.%203419%20Aist%20p%20daftar%20pustaka.pdf>.
3. Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *A Handbook of Essential Theory and Research: Work Engagement Psychology Press, New York.* <https://repository.unair.ac.id/88812/3/TPsi.%2034>
4. Bakker dan Schaufeli (2008) Engagement at Work: A New Idea in Occupational Health Psychology. *Work &*

- Stress Vol. 22, No. 3. <http://repository.fe.unj.ac.id/7258/8/Bibliography.pdf>
5. Brien, et al., (2015). Uji indikator formatif: Pendekatan metodologis dan aplikasi praktis.
 6. 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, 89–136. https://www.researchgate.net/publication/263851330_Burnout_and_Work_Engagement_The_JD-R_Approach.
 7. Crant, J.M., (2000), Proaktif Perilaku dalam Organisasi. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://repofeb.undip.ac.id/8178/5/12.T-DAFTAR%20PUSTAKA-12010116420203.pdf>
 8. Demerouti, E., & Bakker, A. (2007). Model persyaratan pekerjaan-sumber daya:Keadaan kontemporer. *Journal of Managerial Psychology*, 22:309-328. https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/3067/3/K01218109_0_tesis%20DP.pdf
 9. Dessler Gary (2015) menerbitkan buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia di Jakarta: Indeks. <https://repo.undiksha.ac.id/2585/8/1617041012-DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
 10. Deviyanti dan Sasono (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Study on Employees of PT Rga International Indonesia), 1(1), 16–30. <http://repository.unj.ac.id/16695/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
 11. Ghozali, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit-Undip.* <http://repository.stei.ac.id/8515/7/DAFTAR%20REFERENSI.pdf>
 12. Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.* <https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/16398/06%20daftar%20pustaka.pdf>
 13. Lee CH dan Bruvold NT (2003). Menciptakan nilai bagi karyawan: Investasi dalam pengembangan karyawan. *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(6).9811000. https://repository.maranatha.edu/13911/9/0852330_References.pdf
 14. Leiter, M.P., & Bakker, A.B. (2010). Engagement of Employees: An Introduction, *Employee Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1-9. <file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dapus.pdf>
 15. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2016) "Manajemen SDM Perusahaan", diterbitkan oleh PT. Remaja Rosdakarya di Bandung. <https://repository.unpas.ac.id/42772/6/7%20daftar%20Pustaka.pdf>

16. Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burn-out. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol. 2. 99-113. University of California. <https://repofeb.undip.ac.id/11285/5/12.D-Dftar%20Pustaka-C5B008012.pdf>
17. Noviantoro, (2012). *Management Tenaga Kerja Internasional: Analisis Budaya Perusahaan MNC Berbasis Jepang di Indonesia*. <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/16393/7/BILLY%20AND%20DN%20edited.pdf?sequence=1>
18. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organisasi Behavior, Fifteenth Edition*, Pearson Education Limited, England, Boston. <https://repository.upnvj.ac.id/5641/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
19. Saks, A.M., & Gruman, J.A. (2014). What do we really know about employee engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182. <http://eprints.mercubuanayogya.ac.id/id/eprint/7214/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
20. Sekaran, U. (2006) *Methods of Research for Business: A Skill-Building Approach* (4th edition). John Wiley and Sons.
21. Setiawan, dkk (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Berkat Anugrah *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 5, pp. 1471- 1490.
22. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
23. Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2008). Engaged workers in thriving organizations is a sign of positive organizational behavior. 29(2), 147-154, *Journal of Organizational Behavior*. 10.1002/job.515 at <https://doi.org>
24. Sofyan, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1960/12/UNIKOM_Estin%20Wahyuni_17.%20Daftar%20Pustaka.pdf
25. Spector et al. (2007). Differences across nations in the relationship between job demands, job satisfaction, and turnover intention with work-family conflict *Psikologi Pekerja*. 60 (4), 805-835. <https://repository.stiemce.ac.id/1391/4/Daftar%20Pustaka.pdf>
26. Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D)*. Bandung: Alfabeta. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/21432_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
27. Taylor, S., Beechler, S., & Napier, N. 1996. Toward an integrative model of strategic international human resource management. *Academy of Management Review*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639902500306>
28. Trisninawati, Sunda Ariana, Sulaiman Helmi, (2023). The Influence of Competence and Non-Work Environment on Loyalty Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. <https://ojs.ijbe-research.com/index.php/IJBE/article/view/748>.
29. Werther, & Davis. (2016). *Human Resource and Personnel Management*. In Wibowo, *Manajemen Kinerja* (p. 289). Jakarta: Raja Grafindo. <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20950/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
30. Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/2019/3/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
31. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-