

Analisis Sumber Daya Pekerjaan Dan Keterikatan Kerja Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif Pada Dinas Sosial Kota Palembang

Meri Ranti¹, Trisninawati²

^{1&2}Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

Email : merryranti2410@gmail.com

Abstract: *The purpose of the research in this study is to know the Analysis of Work Resources and Work Relationships in Improving Proactive Behavior in the Social Services of the City of Palembang. The type of research from employment resource analysis and employment attachment in improving proactive behavior at Palembang City Social Services is confirmative quantitative research. Palembang City Social Services Research Location located at Merdeka No.26 in the district of Bukit Kecil City of Palembang. Analysis of Work Resources and Work Relationship in Improving Proactive Behavior in the City of Palembang Social Services is a data questionnaire. The method of collecting data from the work resource analysis and work relationships in improving proactive behavior at the Municipal Social Service is a survey method. The survey is carried out by distributing questionnaires to the staff of the Social Service. The questionnaire contains questions to measure the variables studied, namely employment resources, employment attachments, and proactive behaviour. Data Analysis Techniques In this Independent Study, researchers analyzed data by conducting a questionnaire and then the data was processed using excel. The result of this study explains that work resource has a positive influence on work attachment, the result of the analysis shows that work resources have a positive effect on employment attachment.*

Keywords: *Work Resources; Work Attachments; Proactive Behavior*

Abstrak: Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah untuk Mengetahui Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan kerja Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang. Jenis penelitian dari analisis sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja dalam meningkatkan perilaku proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah penelitian kuantitatif konfirmatori. Lokasi Penelitian Dinas Sosial Kota Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka No.26 Kelurahan 22 ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Sumber data dari penelitian Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dalam Meningkatkan perilaku proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah data kuesioner. Metode pengumpulan data dari penelitian Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah metode survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif. Teknik Analisis Data Dalam Studi Independen ini peneliti menganalisis data dengan melakukan kuesioner kemudian data tersebut diolah menggunakan excel, 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 mediator dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif, Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif.

Kata kunci: Sumber Daya Pekerjaan; Keterikatan Kerja; Perilaku Proaktif

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. Secara global, peran sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengelola dan mengembangkan SDM organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Dinas Sosial Kota Palembang, peran SDM dapat diwujudkan dalam beberapa hal, antara lain:

Mengembangkan strategi SDM yang selaras dengan strategi organisasi. Strategi SDM harus dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM harus bekerja sama dengan manajemen puncak untuk mengembangkan strategi SDM yang tepat. Melakukan perencanaan SDM yang efektif. Perencanaan SDM harus dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang tepat, dalam jumlah yang tepat, dan dengan keterampilan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM yang berkualitas. SDM harus bertanggung jawab untuk merekrut, menyeleksi, dan menempatkan SDM yang berkualitas untuk mengisi posisi-posisi yang ada di organisasi.

Mengembangkan dan memotivasi SDM. SDM harus mengembangkan dan memotivasi SDM agar dapat memberikan kinerja yang optimal. Mengelola kinerja SDM. SDM harus mengelola kinerja SDM secara efektif untuk memastikan bahwa SDM dapat mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan. Mengembangkan kompensasi dan benefit yang kompetitif. SDM harus mengembangkan kompensasi dan benefit yang kompetitif agar dapat menarik dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Mengelola hubungan industrial. SDM harus mengelola hubungan industrial secara harmonis agar tercipta iklim kerja yang kondusif.

Penulis melakukan Studi Independen Program MBKM, melakukan Studi Independen di Dinas Sosial Kota Palembang. Dinas sosial atau lembaga social adalah suatu lembaga yang didalamnya terdapat structural atau pekerja-pekerja sosial dan mempunyai keteraturan dalam pemerintahan sosial dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat, membangun kepentingan masyarakat dan kepentingan umum lainnya yang berkaitan dengan masyarakat. Menurut Ramadhani, Sarbaini, dan Matnuh (2016) Dinas Sosial mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan rumah tangga daerah serta tugas pembantuan dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, dan pembinaan kesejahteraan sosial, dan dalam pelaksanaan tugasnya dinas sosial dibantu oleh pekerja sosial. Dalam konsepnya dijelaskan bahwa Dinas Sosial adalah unit organisasi pemerintah yang bertugas dalam bidang sosial, yang melaksanakan tugas tugas pemerintah dibidang kesejahteraan sosial dan melibatkan masyarakat dalam kegiatan tersebut. Dinas sosial bertanggung jawab dalam pengembangan kesejahteraan sosial dengan melaksanakan program program pengembangan kesejahteraan sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi Sumber Daya Manusia di Dinas Sosial, Sesuai dengan variabel penelitian yang diambil dalam stupen ini adalah Sumber Daya Manusia di Dinas Sosial Kota Palembang belum begitu maksimal, karena ada beberapa sebagian pegawai yang kurang aktif dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang ada pada dinas sosial, seperti, untuk pembuatan kartu KIS, BPJS, Rehabilitasi Sosial, dan bagian penanganan fakir miskin. Hal ini merupakan bahwa suatu kinerja proaktif yang belum terlaksana dengan baik pada Dinas Sosial Kota Palembang. Kinerja 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 kinerja, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Dinas Sosial Kota Palembang adalah organisasi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat. Pelayanan sosial yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Palembang sangat beragam, mulai dari pemberian bantuan sosial, rehabilitasi sosial, hingga pemberdayaan sosial. Untuk memberikan pelayanan sosial yang berkualitas, Dinas Sosial Kota Palembang membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkomitmen. Perilaku proaktif adalah salah satu keterampilan penting yang dibutuhkan oleh karyawan Dinas Sosial Kota Palembang. Karyawan yang proaktif akan lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah, dan meningkatkan kualitas pelayanan sosial. Sumber daya pekerjaan adalah segala sesuatu yang tersedia bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sumber daya pekerjaan yang positif, seperti otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan.

Keterikatan kerja 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 pekerjaan. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resources*), 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. 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. Ketika karyawan berdedikasi terhadap pekerjaan dan sangat antusias, maka cenderung lebih terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjamin situasi positif dan mengembangkannya lebih baik.

Teori Sumber Daya Pekerjaan : Sumber daya kerja (*job resources*) yang beberapa diantaranya adalah variasi keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan untuk berkembang (*developmental opportunities*) dapat meningkatkan keterikatan kerja karena faktor-faktor sumber daya kerja tersebut, baik secara intrinsik atau ekstrinsik dapat memotivasi karyawan (Bakker dan Demerouti, 2007). Sumber daya kerja dapat secara

ekstrinsik memotivasi karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja dan secara intrinsik memotivasi ketika dapat memenuhi keinginan dasar karyawan. Sebagai contoh, kesempatan seseorang untuk mengembangkan keahlian presentasi akan memuaskan kebutuhannya untuk merasa kompeten dalam pekerjaannya. Karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya sehari-hari ketika semakin banyak sumber daya kerja yang tersedia. Selain itu, karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaan apabila mereka memiliki otonomi dan menerima pelatihan yang lebih baik.

Menurut Bakker et al. (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 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 resources*), 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.

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 kinerja, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Teori perilaku proaktif (*proactive behavior*) 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. Hubungan antara Sumber daya Pekerjaan, Keterikatan Kerja, dan Perilaku Proaktif Sumber daya pekerjaan yang tersedia bagi karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tantangan, otonomi, umpan balik, fasilitas kerja, tunjangan, dan peluang pengembangan karier yang memadai akan lebih cenderung untuk merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan. Karyawan yang merasa sangat peduli dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting bagi kehidupan mereka akan lebih cenderung untuk mengambil inisiatif untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam pekerjaan mereka. Sumber daya pekerjaan dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku proaktif. Artinya, sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang kemudian meningkatkan perilaku proaktif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dari analisis sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja dalam meningkatkan perilaku proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah penelitian kuantitatif konfirmatori. Penelitian kuantitatif konfirmatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana peneliti menggunakan data yang dikumpulkan dari responden yang melibatkan survei, atau yang biasanya mencakup sebuah kuesioner yang disebarakan melalui e-mail atau media sosial.

Dalam penelitian ini, survei atau kuesioner yang dianalisis adalah:

- Sumber daya pekerjaan
- Keterikatan kerja
- Perilaku proaktif

Variabel sumber daya pekerjaan diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang terdiri dari otonomi, kesempatan berkembang, dan dukungan sosial. Variabel keterikatan kerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Variabel perilaku proaktif diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang terdiri dari pengambilan inisiatif, mengambil risiko, dan mencari solusi.

Lokasi Penelitian

Dinas Sosial Kota Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka No.26 Kelurahan 22 ilir Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang.

Sumber Data

Sumber data dari penelitian Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dalam Meningkatkan perilaku proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah data kuesioner. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif. Data kuesioner diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Kuesioner tersebut disebarakan secara online melalui Google Forms. Data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data primer, yaitu pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang adalah metode survei. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada

pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, dan perilaku proaktif. Penelitian ini menggunakan metode survei online. Kuesioner disebarkan melalui email dan media sosial. Responden yang memenuhi kriteria penelitian kemudian diminta untuk mengisi kuesioner tersebut. Berikut adalah langkah-langkah pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Membuat Kuesioner

Kuesioner dibuat dengan menggunakan instrumen yang terstandar. Instrumen tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

2. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner disebarkan melalui email dan media sosial. Responden yang memenuhi kriteria penelitian kemudian diminta untuk mengisi kuesioner tersebut.

3. Mengumpulkan Data

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dikumpulkan dan diolah.

Teknik Analisis Data

Dalam Studi Independen ini peneliti menganalisis data dengan melakukan kuesioner kemudian data tersebut diolah menggunakan excel, Karena Excel memiliki fitur pengumpulan data yang mudah digunakan, seperti fitur input data, validasi data, dan pengolahan data. Fitur-fitur ini dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data kuesioner secara akurat dan efisien. karena dengan menggunakan excel dapat mengetahui hasil yang lebih maksimal dan lebih fleksibel lagi agar dapat meningkatkan perilaku proaktif pada pegawai dinas sosial kota palembang, Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan perilaku proaktif karyawan dengan meningkatkan sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja berperan aktif dalam meningkatkan hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif. Hal ini berarti bahwa sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku proaktif melalui keterikatan kerja. Pegawai yang memiliki sumber daya pekerjaan yang lebih baik akan lebih cenderung merasa terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, mengambil risiko, dan mencari solusi untuk masalah-masalah yang dihadapi. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi organisasi, antara lain:

1. Organisasi perlu memberikan sumber daya pekerjaan yang memadai bagi pegawainya.
2. Organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung keterikatan kerja pegawai.

Pemberian sumber daya pekerjaan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai, sehingga pegawai akan lebih cenderung untuk merasa terikat dengan pekerjaannya. Penciptaan budaya kerja yang mendukung keterikatan kerja dapat mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, mengambil risiko, dan mencari solusi untuk masalah-masalah yang dihadapi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumberdaya pekerjaan yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan harapan pekerja terhadap hasil dari perilaku proaktif. Harapan yang tinggi akan mendorong pekerja untuk berperilaku proaktif. Keterikatan kerja akan memediasi hubungan antara sumberdaya pekerjaan dan perilaku proaktif.

Peningkatan sumberdaya pekerjaan, khususnya dalam hal variasi keahlian, otonomi, dan kesempatan berkembang, akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, mengambil keputusan, dan belajar hal-hal baru. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku proaktif. Keterikatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa memiliki dan terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk mengambil risiko dan melakukan tindakan yang baru. Selain itu, keterikatan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Tabel 1Tanggapan Responden Terhadap Sumber Daya Pekerjaan

PERTANYAAN	Skor	Persentase	Kategori
1. Apakah jumlah sumber daya kerja pada Dinas Sosial Kota Palembang sudah mencukupi untuk menjalankan tugas dan fungsinya?	68	97,14	Setuju
2. Apakah ada upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Palembang untuk meningkatkan kualitas sumber daya kerja?	70	100	Sangat Setuju
3. Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan Anda?	62	88,57	Netral
4. Seberapa besar tantangan yang Anda rasakan dalam pekerjaan Anda?	70	100	Sangat Setuju
5. Apakah Anda memiliki banyak kendali atas bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda?	64	91,43	Setuju

Dari hasil analisis pertanyaan persentase diatas dimana ada upaya yang dilakukan olDinas Sosial Kota Palembang untuk meningkatkan kualitas sumber daya kerja dan Seberapa besar tantangan yang Anda rasakan dalam pekerjaan Anda, karena dari hasil persentase nomor 2 dan 4 mendapatkan persentase tertinggi yaitu, dengan kategori Sangat Setuju. Sedangkan nomor 3 termasuk Netral, karena dari hasil persentase menunjukkan nilai terendah.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Keterikatan Kerja

PERTANYAAN	Skor	Persentase	Kategori
1. Apakah Anda merasa puas dan senang dengan pekerjaan Anda?	68	97,14	Sangat Setuju
2. Seberapa sering Anda merasa bahwa pekerjaan Anda penting dan bermakna?	46	65,71	Tidak Setuju
3. Seberapa bersemangat Anda untuk pergi bekerja setiap hari?	66	94,29	Sangat Setuju
4. Apakah Anda merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja?	64	91,43	Setuju
5. Apakah Anda bersedia untuk bekerja keras demi kemajuan Dinas Sosial Kota Palembang?	68	97,14	Sangat Setuju

Dari hasil analisis pertanyaan persentase diatas, dimana Anda merasa puas dan senang dengan pekerjaan Anda, Seberapa bersemangat Anda untuk pergi bekerja setiap hari, serta Apakah Anda bersedia untuk bekerja keras demi kemajuan Dinas Sosial Kota Palembang kategori Sangat Setuju termasuk dalam nomor 1, 3 dan 5, dikarenakan mendapat nilai persentase tertinggi. Sedangkan nomor 2 termasuk kategori Tidak Setuju, karena dari hasil pertanyaan mendapat persentase terendah.

Tabel 3Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Proaktif

PERTANYAAN	Skor	Persentase	Kategori
1. Apakah Anda sering mencari informasi tentang bagaimana Anda dapat meningkatkan kinerja Anda?	68	97,14	Sangat Setuju
2. Apakah Anda sering mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau tantangan dalam pekerjaan Anda?	46	65,71	Tidak Setuju
3. Seberapa sering Anda bersedia mencoba hal-hal baru yang belum pernah Anda lakukan	66	94,29	Sangat Setuju

sebelumnya?			
4. Seberapa sering Anda mengambil tindakan untuk meningkatkan efisiensi atau efektivitas pekerjaan Anda?	64	91,43	Setuju
5. Apakah Anda sering mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau tantangan dalam pekerjaan Anda?	68	97,14	Sangat Setuju

Dari hasil analisis pertanyaan persentase diatas, dimana Apakah Anda sering mencari informasi tentang bagaimana Anda dapat meningkatkan kinerja Anda, Seberapa sering Anda bersedia mencoba hal-hal baru yang belum pernah Anda lakukan sebelumnya, Apakah Anda sering mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau tantangan dalam pekerjaan Anda dikategori Sangat Setuju termasuk kedalam nomor 1, 3 dan 5, dikarenakan mendapat nilai persentase tertinggi. Sedangkan nomor 2 termasuk kategori Tidak Setuju, karena dari hasil pertanyaan mendapat persentase terendah.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja
Hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki sumber daya pekerjaan yang lebih baik, seperti otonomi, kesempatan berkembang, dan dukungan sosial, akan lebih cenderung merasa terikat dengan pekerjaannya.
2. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif
Hasil analisis juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku proaktif. Hal ini berarti bahwa pegawai yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, mengambil risiko, dan mencari solusi untuk masalah-masalah yang dihadapi.
3. Keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif
Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan perilaku proaktif. Hal ini berarti bahwa sumber daya pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku proaktif melalui keterikatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Analisis Sumber Daya Pekerjaan dan Keterikatan kerja Dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif pada Dinas Sosial Kota Palembang.

Hubungan Antara Sumber Daya Pekerjaan dengan Keterkaitan Kerja

1. Terdapat keterkaitan yang kuat antara sumber daya pekerjaan dan tingkat keterikatan kerja karyawan dalam Dinas Sosial Kota Palembang.

2. Sumber daya pekerjaan yang memadai, seperti pelatihan, dukungan manajerial, dan jaminan keamanan pekerjaan, dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Pentingnya Keterkaitan Kerja dalam Meningkatkan Perilaku Proaktif

1. Keterikatan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong perilaku proaktif di antara karyawan.
2. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi cenderung lebih proaktif dalam mengatasi masalah dan memberikan kontribusi lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Peran Sumber Daya Pekerjaan dalam Mendorong Perilaku Proaktif

1. Sumber daya pekerjaan yang memadai dapat menjadi katalisator untuk memicu perilaku proaktif karyawan.
2. Dukungan organisasi dan kemampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan secara efektif dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk bersikap proaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, S., & Baron, R. A. (1998). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Handbook of social psychology*, 2, 164-198.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., (2007). The crossover of work engagement and burnout among married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 147-167.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, M., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). Proactive personality and work engagement: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 815-835.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2011). The social identity approach to leadership. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The SAGE handbook of leadership* (pp. 48-67). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Husnayain, M. (2018). Pengaruh sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja terhadap perilaku proaktif karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 1-10.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). A review of the relationships between personality and work outcomes. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational psychology* (pp. 207-228). New York: Oxford University Press.

- Rizkiani, K. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif dan sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 27(2), 175-186.
- Rizkiani, K., & Sawitri, D. S. (2015). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Empati*, 4(2), 156-167.
- Singgih Santoso, (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*, Gramedia anggota IKAPI, Jakarta.
- 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(3), 267-284.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M. P