

INTISARI

Perilaku proaktif di tempat kerja adalah tentang membuat sesuatu terjadi, yang melibatkan tindakan yang dimulai dari diri sendiri, tindakan antisipatif yang bertujuan mengubah situasi atau diri sendiri (Bindl & Parker, 2010). Penelitian ini bersifat kuantitatif konfirmatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja proaktif serta menganalisis keterikatan kerja sebagai variabel pemediasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian adalah pegawai BPJS Kesehatan Kantor Pusat dan unit kerja Kedeputian Wilayah Jabodetabek yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Kuesioner didistribusikan secara daring menggunakan aplikasi www.surveymonkey.com dan memperoleh data yang dapat dianalisis sebanyak 734. Penelitian menggunakan *structural equation modeling* berbasis varian dengan pengujian hipotesis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu aplikasi SmartPLS versi 2.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung variabel sumber daya pekerjaan dan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja proaktif, namun keterikatan kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel pemediasi.

Kata Kunci : *sumber daya pekerjaan, keterikatan kerja, perilaku kerja proaktif*

ABSTRACT

Proactive behavior in the workplace is about making things happen, involving self-initiating actions, anticipatory actions aimed at changing the situation or oneself (Bindl & Parker, 2010). This research is quantitative confirmatory which aims to analyze the direct influence of job resources and work engagement to proactive work behavior as well as analyzing of work engagement as the mediating variable.

Data collection method used in this research is non-probability sampling with purposive sampling technique. The samples in this research were the BPJS Kesehatan employees of Head Office and the Units of Deputy of Jabodetabek Region which has been working for more than one year. Questionnaires were distributed online using the application www.surveymonkey.com and obtained data of 734 that can be analyzed. This research used structural equation modeling based on variance with hypothesis testing used Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS version 2 application tool.

The results of the research showed that job resources and work engagement directly influenced the proactive work behavior, but work engagement was not proven to act as a mediating variable.

Keywords: *job resources, work engagement, proactive work behavior*