

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja proaktif. Secara spesifik, penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja proaktif, peran mediasi identifikasi organisasional pada pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja proaktif, dan peran moderasi kolektivisme psikologis pada pengaruh identifikasi organisasional terhadap perilaku kerja proaktif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan sampel 167 karyawan hotel di Indonesia yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling dan WARP-PLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif. Lebih lanjut, selain secara langsung, kepemimpinan otentik dapat secara tidak langsung mempengaruhi perilaku kerja proaktif melalui identifikasi organisasional. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kolektivisme psikologis tidak secara signifikan memoderasi pengaruh identifikasi organisasional terhadap perilaku kerja proaktif. Berlandaskan hasil pengujian, penelitian ini menyarankan bahwa kepemimpinan otentik dan identifikasi organisasional dapat menjadi faktor pendorong terciptanya perilaku proaktif dan identifikasi organisasional dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja proaktif. Penelitian lebih lanjut terkait faktor apa yang dapat mempengaruhi perilaku kerja proaktif masih perlu diinvestigasi, terutama mekanisme psikologis yang menghubungkannya dengan perilaku kerja proaktif. Penelitian ini juga menyarankan bagaimana pemimpin atau supervisor dapat meningkatkan perilaku kerja proaktif dengan membangun hubungan yang baik dengan pengikutnya.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Proaktif, Kepemimpinan Otentik, Identifikasi Organisasional, Kolektivisme Psikologis, Industri Perhotelan

ABSTRACT

This study aims to examine the factors which can influence proactive work behavior. Particularly, this study examines the influence of authentic leadership on proactive work behavior and indirectly through organizational identification. This study also examines the moderating role of psychological collectivism on the relation between organizational identification and proactive work behavior. Using self-reported questionnaire, the data was collected from samples comprised of 167 hotel employees in Indonesia. The hypotheses are tested using Structural Equation Modeling and WARP-PLS 7.0. The result indicates that there is a significant effect of authentic leadership on proactive work behavior and organizational identification mediates that relationship. The study also finds that psychological collectivism has not a moderating effect on the positive relationship between organizational identification and proactive work behavior. The findings suggest that authentic leadership and organizational identification play a significant role in enhancing proactive behavior in the workplace. Indeed, this study suggests other factors and mechanisms for the relationship need to be further investigated. This study also implies how leaders or supervisors are able to enhance the level of proactive work behavior maintaining good and close relationships with their subordinates.

Keywords: *Proactive Work Behavior, Authentic Leadership, Organizational Identification, Psychological Collectivism, Hospitality Industry*