

Industri perhotelan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah hotel di seluruh Indonesia. Pertumbuhan ini tentu diiringi dengan berbagai permasalahan, salah satunya adalah masalah dalam meningkatkan perilaku karyawan yang proaktif. Manusia sebagai sumber daya utama di hotel dituntut untuk memiliki perilaku proaktif. Perilaku proaktif karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengoptimalkan layanan yang diberikan kepada tamu hotel, maupun proses kerja baru yang berguna bagi perusahaan. Pemimpin di dalam perusahaan memiliki peran penting untuk memastikan bahwa adanya peningkatan proaktif karyawan.

Individu yang proaktif lebih mudah berinovasi dan beradaptasi terhadap situasi pekerjaan. Artinya, individu yang cenderung berperilaku proaktif dapat melihat serta merasakan kompleksitas pekerjaan yang lebih tinggi. Karyawan yang proaktif menciptakan perubahan positif dan menunjukkan inisiatif untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Agar karyawan memiliki perilaku kerja yang proaktif maka dibutuhkan peran dari kepemimpinan pemberdayaan. Kepemimpinan pemberdayaan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin terhadap karyawannya dengan berfokus pada penekanan kebersamaan dan partisipasi karyawan di lingkungan kerja. Kepemimpinan pemberdayaan juga mampu menciptakan orientasi tujuan dan kondisi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk memiliki perilaku kerja yang proaktif.

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku proaktif karyawan dengan orientasi tujuan dan kondisi kerja persepsian sebagai pemediasi. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan hotel khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sampel sebanyak 202 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan berupa:

1) kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap perilaku proaktif karyawan; 2) orientasi tujuan secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku proaktif karyawan; dan 3) kondisi kerja persepsian secara parsial memediasi pengaruh positif kepemimpinan pemberdayaan terhadap perilaku proaktif karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan pemberdayaan, orientasi tujuan, kondisi kerja persepsian, perilaku proaktif karyawan

## ABSTRACT

*The hotel industry in Indonesia is currently experiencing significant growth, this is evidenced by the growing number of hotels in Indonesia. This growth is certainly accompanied by various problems, one of which is the problem of increasing proactive behavior. Humans as the main source in hotels are required to have proactive behavior. The employees' proactive behavior is expected to improve employee performance in optimizing services provided to hotel guests, as well as new useful work processes for the company. The leader in the company has an important role to ensure that there is an increase in the proactive of employees.*

*Proactive individuals find it easier to innovate and adapt to work situations. This means that individuals who tend to behave proactively can see and feel the higher work complexity. Proactive employees create positive change and show initiative to adapt to changes that occur. In order for employees to have proactive behavior, the role of empowerment leadership is needed. Empowerment leadership is a method that a leader takes towards his employees by focusing on emphasizing togetherness and employee participation in the work environment. Empowerment leadership is also able to create a goal orientation and job conditions that can encourage employees to have proactive work behavior.*

*This research focused on testing hypotheses aimed at examining the effect of empowerment leadership on employee proactive behavior with goal orientation and perceived job conditions as a mediator. The data in this study are primary data obtained through the distribution of the questionnaire to hotel employees specifically in the Daerah Istimewa Yogyakarta with a sample of 202 people. Hypothesis tested by the SEM-PLS method.*

*The conclusions of the research are: 1) empowerment leadership had a positive impact on employee proactive behavior; 2) goal orientation partially mediated the positive influence of empowerment leadership on the employee proactive behavior; and 3) perceived job conditions partially mediated the positive influence of empowerment leadership on the employee proactive behavior.*

**Keywords:** *empowerment leadership, goal orientation, perceived job conditions, employee proactive behavior*