

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 menjadi titik balik yang mengubah cara dunia bekerja secara fundamental. Sebelum tahun 2020, sistem kerja jarak jauh (*remote working*) masih diterapkan secara terbatas karena belum banyak diminati oleh perusahaan maupun pekerja, meskipun secara teknologi telah memungkinkan sejak internet komersial mulai berkembang pada pertengahan tahun 1990 an (Kellerman, 2025). Kondisi tersebut berubah secara drastis ketika kebijakan *lockdown* diberlakukan di hampir 90 negara pada awal pandemi, sehingga jutaan pekerja kantoran harus beralih ke sistem kerja digital dari rumah. Perubahan ini tidak hanya menjadi solusi sementara selama pandemi, tetapi juga mengubah cara organisasi memandang fleksibilitas kerja. Hal tersebut dibuktikan melalui *Microsoft Work Trend Index* yang melibatkan lebih dari 30.000 responden di 31 negara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja telah berkembang menjadi kebutuhan jangka panjang, bukan lagi sekadar respons terhadap krisis. Selain itu, perubahan tersebut juga menggeser lanskap talenta global secara mendasar (Wisman, 2021).

Perubahan tersebut terus berlanjut setelah pandemi berakhir. Proporsi pekerjaan yang sepenuhnya dilakukan secara *remote* meningkat dari 10% pada tahun 2023 menjadi 15% pada tahun 2024 (Donnelly, 2026). Bahkan, *World Economic Forum* memproyeksikan bahwa jumlah pekerjaan digital berbasis kerja jarak jauh akan mencapai 92 juta posisi pada tahun

2023 (Victoria Masterson, 2024). Peningkatan tersebut didorong oleh perubahan preferensi tenaga kerja global serta pesatnya perkembangan teknologi kolaborasi virtual dan sistem kerja berbasis *cloud* yang mendukung pelaksanaan kerja fleksibel (Donnelly, 2026). Kondisi ini menunjukkan bahwa *remote working* bukan lagi sekadar tren yang muncul akibat pandemi, melainkan telah menjadi bagian dari model kerja modern yang terus berkembang.

Fenomena yang sama juga terjadi di Indonesia. Survei *JobStreet* menunjukkan bahwa minat pekerja Indonesia terhadap sistem *remote working* meningkat dari 55% pada tahun 2020 menjadi 71% pada tahun 2023 (Tempo, 2024). Namun, hingga saat ini Indonesia belum memiliki peraturan khusus yang secara komprehensif mengatur sistem kerja jarak jauh sehingga implementasinya masih bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan (Farhan et al., 2024). *Remote working* merupakan bentuk pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dari lokasi mana pun tanpa harus hadir secara fisik di kantor dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana utama dalam menjalankan aktivitas kerja. Berbeda dengan *work from home (WFH)* yang umumnya masih dilakukan di wilayah yang sama dengan kantor, *remote working* memungkinkan karyawan bekerja dari lokasi yang berbeda selama target pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai kebutuhan organisasi (Savić, 2020). Sejalan dengan itu, *International Labour Organization* mendefinisikan *remote working* sebagai sistem kerja yang

memungkinkan pekerjaan dilakukan dari berbagai lokasi tanpa mengubah profesi maupun status pekerjaan karyawan (Yulia & Sidharta, 2023). Karakteristik tersebut memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pekerja dalam mengatur pelaksanaan pekerjaannya. Namun, fleksibilitas tersebut juga diikuti oleh tanggung jawab yang lebih besar untuk mengelola pekerjaan secara mandiri.

Menurut (Setyarini et al., 2022) menjelaskan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* yang mencakup sistem kerja jarak jauh perlu diimbangi dengan terbentuknya *proactive work behavior*. Perilaku tersebut mendorong karyawan untuk tetap berinisiatif, memberikan masukan bagi organisasi, serta mengambil tindakan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kerja sehingga efektivitas organisasi tetap terjaga meskipun pekerjaan dilakukan secara fleksibel. Di sisi lain, lingkungan kerja jarak jauh juga menghadirkan berbagai tantangan, seperti koordinasi tim yang lebih kompleks, komunikasi yang kurang efektif, potensi penundaan pekerjaan, hingga munculnya perasaan terisolasi.

Hal ini juga dapat dikaitkan dengan kondisi kerja *remote*, berbagai permasalahan komunikasi dan koordinasi tersebut dapat menunjukkan adanya tuntutan terhadap dua dimensi dari perilaku proaktif tersebut. Pada aspek *voice behavior*, pekerja *remote* dapat menghadapi kondisi ketika karyawan cenderung diam mengenai permasalahan yang dialaminya sehingga manajer atau atasan tidak mengetahui permasalahan tersebut dan tidak dapat memberikan bantuan secara tepat. Kondisi tersebut

menunjukkan pentingnya keberanian pekerja untuk menyampaikan *concern*, gagasan, maupun masukan kepada organisasi. Pada aspek *problem prevention*, kondisi ketika setiap anggota tim bekerja secara terpisah dan kurang mengetahui atau bahkan tidak menanyakan pekerjaan anggota lainnya dapat membuat pekerja hanya berfokus menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa memperhatikan potensi permasalahan yang dapat muncul dalam koordinasi tim (Lesley, 2025). Oleh karena itu, pekerja *remote* perlu memiliki kecenderungan untuk mengantisipasi hambatan dan melakukan tindakan sebelum permasalahan berkembang. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan *remote* menunjukkan bahwa *proactive work behavior* menjadi salah satu perilaku yang penting untuk menjaga efektivitas kerja ketika pekerja tidak berada dalam pengawasan langsung.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Yulia & Sidharta, 2023) penelitian tersebut juga menemukan bahwa pekerja *remote* masih menghadapi berbagai kendala, antara lain *miscommunication*, *slow response*, serta keterbatasan media komunikasi yang digunakan selama bekerja. Kondisi tersebut menuntut setiap karyawan untuk lebih aktif membangun komunikasi, memberikan *feedback*, meningkatkan koordinasi, serta mencari solusi secara mandiri agar pekerjaan tetap berjalan secara efektif. Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan *remote working* tidak hanya ditentukan oleh pemanfaatan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam menunjukkan *proactive work behavior* selama menjalankan pekerjaannya.

Berbagai fenomena tersebut menunjukkan bahwa *proactive work behavior* (PWB) menjadi salah satu perilaku kerja yang semakin penting dalam konteks *remote working*. (Parker & Collins, 2010) mendefinisikan *proactive work behavior* sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela untuk menciptakan perubahan positif dalam pekerjaan maupun organisasi. Perilaku tersebut diwujudkan melalui keberanian mengambil inisiatif (*taking charge*), menyampaikan gagasan untuk perbaikan (*voice*), menghasilkan inovasi dalam pekerjaan (*individual innovation*) serta, mencegah permasalahan sebelum terjadi (*problem prevention*). Oleh karena itu, *proactive work behavior* dipandang sebagai perilaku yang bersifat *self-starting*, *change-oriented*, dan *future-focused*, sehingga karyawan tidak hanya bereaksi terhadap situasi kerja, tetapi juga secara aktif berupaya menciptakan perubahan yang lebih baik.

Karakteristik *proactive work behavior* menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan lingkungan kerja *remote*. Dalam sistem kerja ini, karyawan berada pada kondisi yang dikenal sebagai *weak situation*, yaitu situasi ketika individu memiliki tingkat otonomi yang tinggi, tetapi tujuan kerja maupun cara mencapainya tidak selalu ditentukan secara rinci oleh atasan (Costantini, 2022). Kondisi tersebut membuat pekerja *remote* memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, di sisi lain mereka juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan, mengatur pekerjaan, dan menyelesaikan berbagai permasalahan secara mandiri.

Salah satu karakteristik pekerjaan yang paling erat kaitannya dengan kondisi tersebut adalah *job autonomy*. Pada sistem kerja *remote*, tingkat otonomi kerja secara alami menjadi lebih tinggi karena berkurangnya pengawasan langsung dari atasan yang membuat karyawan memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam mengatur pekerjaannya. Menurut (Morgeson & Humphrey, 2006), *job autonomy* merupakan salah satu *task characteristics* dalam *Work Design Questionnaire* (WDQ) yang menggambarkan sejauh mana suatu pekerjaan memberikan keleluasaan, independensi, dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakan tugasnya. Konsep ini terdiri atas tiga dimensi, yaitu *work scheduling autonomy*, *decision-making autonomy*, dan *work methods autonomy*. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan keleluasaan yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan jadwal kerja, mengambil keputusan, serta memilih metode terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Otonomi kerja menjadi semakin penting karena karyawan tidak lagi bergantung sepenuhnya pada arahan langsung dari atasan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan teknologi dalam sistem kerja *remote* memberikan kesempatan yang lebih besar bagi karyawan untuk mempraktikkan otonomi dalam pekerjaan (Jawwad & Malik, 2025).

Untuk memahami bagaimana *job autonomy* dapat mendorong terbentuknya *proactive work behavior*, penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory* (SCT) yang dikembangkan oleh (Bandura, 1986). Menurut SCT, perilaku manusia merupakan hasil interaksi timbal balik

antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Hubungan tersebut dikenal sebagai *triadic reciprocal determinism*, yaitu konsep yang menjelaskan bahwa ketiga komponen tersebut saling memengaruhi secara dinamis (Nickerson, 2026). Dengan demikian, perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya sendiri.

Salah satu konsep utama dalam SCT yang relevan untuk menjelaskan hubungan tersebut adalah *self-efficacy*. (Bandura, 1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. Keyakinan tersebut berkembang melalui *enactive mastery*, yaitu pengalaman keberhasilan yang diperoleh ketika individu berulang kali berhasil mengambil keputusan, mengatasi masalah, dan menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri. Semakin sering seseorang mengalami keberhasilan tersebut, semakin tinggi pula keyakinannya bahwa ia mampu menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks.

Mekanisme tersebut menjadi dasar munculnya konsep *role breadth self-efficacy* (RBSE) yang dikembangkan oleh (Bindl & Parker, 2010). RBSE menggambarkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan peran yang lebih luas daripada sekadar memenuhi tuntutan teknis pekerjaannya. Parker menjelaskan bahwa ketika karyawan memperoleh *job autonomy*, mereka memiliki kesempatan lebih besar untuk mengambil keputusan, menentukan cara bekerja, serta mengelola berbagai

situasi kerja secara mandiri. Pengalaman tersebut membentuk *enactive mastery* sebagaimana dijelaskan dalam SCT, yang kemudian meningkatkan *role breadth self-efficacy* (Sonnentag & Spychala, 2012). Dengan meningkatnya RBSE, karyawan akan lebih percaya diri untuk mengambil inisiatif, menyampaikan ide, serta melakukan perbaikan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, RBSE dipandang sebagai salah satu prediktor utama terbentuknya *proactive work behavior*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior* dapat dipahami melalui mekanisme yang dijelaskan dalam *Social Cognitive Theory*. Lingkungan kerja yang memberikan otonomi (*environment*) memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman keberhasilan dalam mengelola pekerjaannya secara mandiri. Pengalaman tersebut meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri (*personal factor*), khususnya dalam bentuk *role breadth self-efficacy*. Selanjutnya, keyakinan tersebut mendorong munculnya *proactive work behavior* (*behavior*) berupa keberanian mengambil inisiatif, menyampaikan ide, dan menciptakan perubahan positif dalam pekerjaan. Dengan demikian, hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior* tidak terjadi secara langsung, tetapi dijelaskan melalui proses psikologis yang sejalan dengan prinsip *triadic reciprocal determinism* dalam *Social Cognitive Theory*.

Mekanisme yang dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* tersebut telah didukung oleh berbagai penelitian empiris. Sejumlah

penelitian menunjukkan bahwa *job autonomy* merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang mampu mendorong munculnya *proactive work behavior* pada berbagai konteks organisasi. Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa keleluasaan dalam mengelola pekerjaan dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, sehingga mendorong karyawan untuk bertindak lebih proaktif dalam pekerjaannya.

Mekanisme yang dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* tersebut didukung oleh berbagai penelitian empiris. Penelitian (Allen et al., 2024) pada industri perhotelan di Eropa, dengan perspektif *agency theory* dan *job characteristics theory*, menunjukkan bahwa *job autonomy* menjadi faktor penting yang mendorong perilaku proaktif pada karyawan garis depan. Penelitian (Uysal & Uyargil, 2025) terhadap 350 karyawan turut mengonfirmasi bahwa *role breadth self-efficacy* memediasi hubungan antara *job complexity*, *job autonomy*, dan *proactive work behavior*, yang memperkuat bahwa pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku proaktif tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa meningkatnya keyakinan individu terhadap kemampuannya. Pada konteks Indonesia, (Syamsudin et al., 2021) menemukan bahwa kepribadian proaktif, kepuasan kerja, serta *role breadth self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap *proactive work behavior* pada 455 petugas Lembaga Pemasyarakatan (Eliyana et al., 2024).

Namun demikian, tidak seluruh penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian (Dara & Jakarta, 2025) menemukan bahwa otonomi

kerja yang terlalu tinggi tanpa disertai pendampingan yang memadai justru dapat menurunkan kepuasan kerja dosen muda di Indonesia, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *job autonomy* dan berbagai *outcome* kerja tidak selalu bersifat linear positif. Temuan yang lebih relevan ditunjukkan oleh (Permata & Mangundjaya, 2021), yang menguji secara langsung pengaruh *job autonomy* terhadap *proactive work behavior* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada 208 karyawan sektor swasta, publik, dan pemerintah di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *proactive work behavior*. *Job autonomy* hanya berpengaruh terhadap *proactive work behavior* secara tidak langsung, yaitu melalui peningkatan *work engagement* terlebih dahulu, sehingga *work engagement* berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan tersebut. Dengan kata lain, keleluasaan kerja yang dimiliki karyawan tidak secara otomatis mendorong munculnya inisiatif, penyampaian gagasan, atau perilaku antisipatif terhadap masalah, kecuali apabila keleluasaan tersebut terlebih dahulu meningkatkan keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Tanpa adanya peningkatan *work engagement*, *job autonomy* semata tidak cukup untuk mengubah sikap kerja menjadi perilaku proaktif secara nyata.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior* masih bersifat inkonsisten dan sangat bergantung pada mekanisme psikologis atau variabel penyerta yang

menjembatani hubungan tersebut, sehingga penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk memahami kondisi-kondisi yang memengaruhinya.

Sehingga urgensi pada penelitian ini didasari oleh fenomena yang didapat mengenai berkembangnya sistem kerja *remote* sebagai bagian dari perubahan dunia kerja pascapandemi. Dimana menuntut pekerja untuk mampu menyampaikan gagasan maupun permasalahan yang dihadapi (*voice behavior*) serta mengantisipasi hambatan dalam koordinasi tim sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar (*problem prevention*), mengingat minimnya pengawasan langsung dan keterbatasan komunikasi menjadi karakteristik utama dari lingkungan kerja tersebut.

Selain fenomena tersebut, kondisi ini juga diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil belum konsisten mengenai hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior*, yaitu adanya penelitian yang menemukan pengaruh langsung yang signifikan (Allen et al., 2024; Uysal & Uyargil, 2025; Syamsudin et al., 2021). Sementara penelitian lain justru menemukan bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh langsung dan hanya berdampak melalui variabel mediator tertentu (Permata & Mangundjaya, 2021). Selain itu, sebagian besar studi terdahulu juga lebih banyak dilakukan pada konteks kerja konvensional atau pada populasi kerja spesifik, seperti industri perhotelan (Allen et al., 2024) dan Lembaga Pemasyarakatan (Syamsudin et al., 2021).

Sehingga penerapannya pada konteks kerja *remote* dengan karakteristik otonomi tinggi dan pengawasan yang minim belum banyak

diangkat sebagai fokus kajian tersendiri, khususnya di Indonesia. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan mengenai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan *job autonomy* dan *proactive work behavior*, khususnya pada konteks kerja *remote* di Indonesia. Sehingga, penelitian ini menjadi penting dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *job autonomy* dapat memengaruhi *proactive work behavior* pada pekerja *remote* di Indonesia, serta memberikan kontribusi teoritis melalui perspektif Social Cognitive Theory dan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang tetap mendorong inisiatif dan perilaku proaktif karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *proactive work behavior* pada pekerja *remote* di indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *job autonomy* terhadap *proactive work behavior* pada pekerja *remote* di industri *content creator* di indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memperkaya kajian mengenai hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bukti empiris mengenai pengaruh otonomi kerja terhadap perilaku kerja proaktif pada pekerja *remote* di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *job autonomy* dalam mendorong munculnya *proactive work behavior*. Dengan memahami manfaat otonomi kerja, pekerja *remote* di Indonesia diharapkan mampu memanfaatkan kebebasan yang dimiliki untuk lebih aktif mengambil inisiatif, mencari peluang kerja, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan kualitas kinerja secara mandiri.

E. Keaslian Penelitian

Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini secara spesifik meneliti mengenai *job autonomy* dan *proactive work behavior*. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Permata & Mangundjaya, 2021) dengan judul “*The Role of Work Engagement in the Relationship of Job autonomy and Proactive Work Behavior for Organizational*

Sustainability” bertujuan untuk menguji pengaruh *job autonomy* terhadap *proactive work behavior* (PWB) serta menguji peran *work engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini didasarkan pada konsep *job autonomy* yang dikemukakan oleh Breugh, yang terdiri atas dimensi *work method autonomy*, *work schedule autonomy*, dan *work criteria autonomy*, serta konsep *proactive work behavior* dari Parker dan Collins yang mencakup *taking charge*, *voice*, *individual innovation*, dan *problem prevention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*. Populasi penelitian terdiri dari karyawan sektor swasta, sektor publik, dan instansi pemerintah di Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 208 karyawan yang diperoleh melalui teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari *Job autonomy Scale*, *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), dan *Proactive Work Behavior Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program SPSS 20 dan AMOS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *proactive work behavior*. Namun, *job autonomy* terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dan *work engagement* berpengaruh positif terhadap *proactive work behavior*. Selain itu, *work engagement* terbukti memediasi secara penuh hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa otonomi kerja dapat

meningkatkan perilaku kerja proaktif melalui peningkatan keterikatan kerja yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, *work engagement* menjadi mekanisme psikologis penting yang menjelaskan bagaimana *job autonomy* dapat mendorong munculnya *proactive work behavior* pada karyawan.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Uysal & Uyargil, 2025) dengan judul “*The Mediating Role of Role Breadth Self-Efficacy in the Relationship Between Job Complexity, Job autonomy, and Proactive Work Behavior*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job complexity* dan *job autonomy* terhadap *proactive work behavior* (PWB), serta menguji peran *Role Breadth Self-Efficacy* (RBSE) sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini didasarkan pada perspektif *work design* yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan, seperti kompleksitas dan otonomi kerja, dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan konsep *Role Breadth Self-Efficacy* yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih luas di luar pekerjaan formalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*. Populasi penelitian adalah karyawan *white-collar* yang bekerja pada berbagai organisasi di Istanbul, Turki. Sampel penelitian berjumlah 350 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran

kuesioner yang terdiri atas *job complexity scale*, *job autonomy scale*, *role breadth self-efficacy scale*, dan *Proactive Work Behavior Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi dan uji mediasi dengan bantuan PROCESS Macro Hayes serta teknik bootstrap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive work behavior*. Selain itu, *job autonomy* juga berpengaruh positif terhadap *Role Breadth Self-Efficacy*, dan *Role Breadth Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *proactive work behavior*. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *Role Breadth Self-Efficacy* memediasi secara parsial hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi yang diberikan kepada karyawan dalam mengatur pekerjaan, mengambil keputusan, dan menentukan metode kerja, maka semakin tinggi keyakinan mereka terhadap kemampuan diri untuk menjalankan peran yang lebih luas, yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja proaktif.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Satwika et al., 2025), penelitian ini bertujuan untuk memetakan tren penelitian, teori, serta instrumen yang digunakan dalam kajian *Proactive Work Behavior* (PWB), sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor individu, organisasi, dan kepemimpinan yang memengaruhi perilaku kerja proaktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan *scoping review* dengan metode sistematis yang mengacu pada pedoman PRISMA-ScR. Pengumpulan

artikel dilakukan melalui tiga basis data utama, yaitu *Scopus*, *Web of Science*, dan *EBSCOhost*, dengan menggunakan kata kunci “*proactive behavior*” dan “*proactive work behavior*”. Dari total 2.898 artikel yang teridentifikasi, sebanyak 196 artikel memenuhi kriteria inklusi, yaitu penelitian empiris, berlatar konteks kerja, serta ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Data kemudian dianalisis melalui pemetaan menggunakan *Microsoft Excel* berdasarkan faktor individu, organisasi, dan kepemimpinan. Secara teoretis, penelitian ini didasarkan pada *Proactive Motivation Theory* (Parker, Bindl, & Strauss, 2010) yang menjelaskan bahwa perilaku proaktif muncul melalui tiga dorongan motivasional, yaitu *can do*, *reason to*, dan *energized to*. Selain itu, *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) digunakan untuk menjelaskan peran *self-efficacy* dan interaksi antara individu dan lingkungan dalam membentuk perilaku proaktif. Penelitian ini juga mengacu pada *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) dan *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2017) untuk menegaskan pentingnya sumber daya psikologis dan pemenuhan kebutuhan dasar dalam mendorong perilaku kerja proaktif. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan jumlah penelitian mengenai PWB sejak tahun 2006, dengan puncak publikasi terjadi pada tahun 2023. Sebagian besar penelitian menempatkan PWB sebagai variabel dependen. Temuan juga mengidentifikasi tiga kelompok utama faktor yang memengaruhi PWB, yaitu faktor individu (seperti kepribadian proaktif,

self-efficacy, dan motivasi intrinsik), faktor kepemimpinan (seperti *empowering leadership* dan *transformational leadership*), serta faktor organisasi (seperti otonomi kerja dan iklim organisasi). Selain itu, instrumen yang paling banyak digunakan untuk mengukur PWB adalah *Individual Task Proactivity Scale* (Griffin et al., 2007), yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *taking charge*, *voice behavior*, *individual innovation*, dan *problem prevention*. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga basis data, sehingga belum mencakup artikel dari basis data lain seperti *ProQuest* atau *google scholar*, serta dominasi konteks budaya tertentu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sumber basis data, menggunakan analisis multilevel, memperluas konteks budaya, dan mengembangkan model konseptual berbasis teori yang lebih komprehensif (Satwika et al., 2025).

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Parker & Collins, 2010), penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan serta membedakan berbagai bentuk *proactive work behavior* di tempat kerja melalui pendekatan multidimensional. Penelitian ini berupaya mengklarifikasi struktur teoretis perilaku proaktif, sekaligus menjelaskan faktor-faktor pendorong serta konsekuensi dari perilaku tersebut dalam konteks organisasi. Fokus utama penelitian ini adalah memahami bagaimana berbagai bentuk perilaku proaktif saling berkaitan namun tetap memiliki karakteristik yang berbeda. Secara teoretis, penelitian ini berlandaskan

pada *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) yang menjelaskan bahwa perilaku proaktif muncul dari interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan kerja, dan perilaku individu itu sendiri. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan untuk mengambil inisiatif dan bertindak proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini mengembangkan *Proactive Motivation Model*, yang menjelaskan bahwa perilaku proaktif dipicu oleh tiga proses motivasional utama, yaitu *can do motivation* (keyakinan diri dan rasa kontrol pribadi), *reason to motivation* (tujuan, nilai, atau makna yang mendorong tindakan proaktif), serta *energized to motivation* (emosi positif yang memberi energi untuk bertindak). Hasil kajian menunjukkan bahwa *proactive work behavior* merupakan perilaku sukarela yang berorientasi ke masa depan dan bertujuan untuk memperbaiki diri maupun situasi kerja, bukan sekadar menjalankan peran yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa bentuk utama perilaku proaktif yang dapat dibedakan secara konseptual, yaitu *proactive person–environment fit behavior*, yang berfokus pada upaya meningkatkan kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja; *proactive work role behavior*, yang mencakup tindakan mengubah atau memperbaiki cara kerja dan prosedur agar lebih efektif; serta *proactive strategic behavior*, yaitu perilaku yang bertujuan memengaruhi arah strategis organisasi atau tim. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun perilaku proaktif memiliki satu inti yang sama, yaitu inisiatif dan

orientasi masa depan, setiap bentuk proaktivitas memiliki fokus dan kontribusi yang berbeda dalam meningkatkan efektivitas individu maupun organisasi (Parker & Collins, 2010).

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abbas, 2022), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *organizational virtuousness* dalam memperkuat *proactive work behavior* pada karyawan Pabrik Semen Karbala, Irak. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana nilai-nilai kebajikan organisasi mampu membentuk iklim kerja yang positif sehingga mendorong karyawan untuk bersikap lebih aktif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-analitis. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 354 karyawan yang bekerja di berbagai divisi, seperti produksi, administrasi, sumber daya manusia, dan pemasaran. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur *organizational virtuousness* dan *proactive work behavior*, kemudian dianalisis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan AMOS. Secara teoretis, penelitian ini mengacu pada Teori *Organizational Virtuousness* yang dikemukakan oleh Cameron, Bright, dan Caza (2004) serta Cameron dan Winn (2011), yang menekankan pentingnya nilai-nilai moral positif dalam organisasi untuk menciptakan iklim etis dan meningkatkan kesejahteraan

psikologis karyawan. Kebajikan organisasi dalam penelitian ini mencakup lima dimensi utama, yaitu *optimism*, *trust*, *compassion*, *integrity*, dan *forgiveness*. Selain itu, penelitian ini juga didasarkan pada *Teori Proactive Work Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku kerja proaktif merupakan perilaku sukarela dan berorientasi ke masa depan yang bertujuan untuk membawa perubahan positif di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational virtuousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive work behavior* ($\beta = 0.321$; $p < 0.001$). Kelima dimensi kebajikan organisasi terbukti secara signifikan meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan, seperti inovasi, pencegahan masalah, tanggung jawab kerja, dan keberanian dalam menyampaikan ide. Secara lebih rinci, dimensi *compassion* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *proactive work behavior*, karena mendorong empati, kerja sama, dan kreativitas antar karyawan. Sementara itu, dimensi *trust* dan *integrity* berperan dalam menciptakan rasa aman secara psikologis, sehingga karyawan lebih berani mengambil inisiatif dan bertindak proaktif dalam pekerjaannya. Penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada sektor organisasi lain serta menambahkan variabel mediasi, seperti *organizational commitment* atau *job engagement*, guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja proaktif (Abbas, 2022) .

Berdasarkan telaah berbagai penelitian sebelumnya, terdapat beberapa aspek yang menjadi nilai tambah dan pembeda dalam penelitian ini. Pertama, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior* masih menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Penelitian (Permata & Mangundjaya, 2021) menemukan bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *proactive work behavior*, melainkan melalui *work engagement* sebagai mediator penuh (Uysal & Uyargil, 2025). Sebaliknya, penelitian (Abbas, 2022) menunjukkan bahwa *job autonomy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive work behavior*, baik secara langsung maupun melalui *Role Breadth Self-Efficacy* sebagai mediator parsial. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job autonomy* dan *proactive work behavior* masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks dan populasi yang berbeda.

Penelitian ini berfokus pada pekerja *remote* di Indonesia, yang merupakan kelompok pekerja dengan karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan karyawan organisasi formal yang menjadi subjek pada penelitian-penelitian sebelumnya. Pekerja *remote* umumnya memiliki tingkat fleksibilitas dan kemandirian yang lebih tinggi dalam mengatur waktu kerja, menentukan metode kerja, memilih proyek, serta mengambil keputusan terkait pekerjaannya. Karakteristik tersebut menjadikan *job autonomy* sebagai aspek yang sangat dekat dengan kehidupan pekerja *remote*, sehingga memungkinkan munculnya dinamika hubungan yang

berbeda dengan *proactive work behavior* dibandingkan pada karyawan yang bekerja dalam struktur organisasi yang lebih formal.

