

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bateman dan Crant (1993:437) berpendapat bahwa individu proaktif aktif menciptakan perubahan lingkungan, sementara orang-orang yang kurang proaktif mengambil pendekatan yang lebih reaktif menuju pekerjaan mereka. Peran proaktif karyawan menjadi sangat penting dalam penanganan persaingan ekonomi global yang identik dengan perubahan cepat, dinamika tinggi, permintaan tinggi atas inovasi, dan (karenanya) memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi telah menuntut organisasi-organisasi modern untuk menjadi lebih terdesentralisasi (tidak terpusat). Hal ini ditujukan guna menghasilkan inovasi secara cepat, mencapai fleksibilitas, dan melakukan perubahan-perubahan yang berkelanjutan.

Karenanya, organisasi-organisasi membutuhkan para karyawan yang tidak hanya memiliki keinginan, tetapi juga mampu melakukan pekerjaan diluar *job descriptions* yang diberikan organisasi kepadanya secara proaktif dengan mengambil inisiatif. Perilaku proaktif dan inisiatif semacam itu merupakan sebuah konsep bernilai tinggi daripada sekedar tren/model manajemen, dapat menjadi penentu penting keberhasilan organisasional, dan dapat meningkatkan efektifitas organisasional. Sekarang waktunya bagi organisasi-organisasi untuk

memusatkan perhatian mereka pada cara-cara untuk mengenali dan memperbaiki kebijakan-kebijakan dan sistem-sistem yang justru berpotensi menekan inisiatif individual semacam ini.

Perilaku proaktif merupakan sebuah bentuk spesifik atas perilaku termotivasi pada kerja, dimana para karyawan mengambil inisiatif dalam memperbaiki keadaan-keadaan saat ini atau menciptakan keadaan-keadaan baru dan meliputi tantangan terhadap *status quo* daripada secara pasif menyesuaikan diri pada kondisi-kondisi saat ini (Crant, 2000:436). Para karyawan yang proaktif akan menunjukkan perilaku yang bersifat *self-directed*, antisipatif, dan fokus pada masa depan dengan tujuan untuk membawa perubahan baik bagi situasi yang dihadapinya, dirinya sendiri, orang lain, kelompok, maupun organisasi (Sharon K. Parker, Uta K. Bindl dan Karoline Strauss, 2010:3). Selain itu, seseorang yang memiliki kepribadian proaktif tidak terdesak oleh tekanan-tekanan situasional; mereka akan memecahkan berbagai masalah; dan merasa memiliki tanggung jawab untuk mencari kesempatan, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, serta gigih hingga terjadi perubahan dalam lingkungannya (Crant, 2000). Namun, perubahan yang dibawa oleh perilaku proaktif haruslah bersifat konstruktif dan konsisten terhadap misi organisasi (Morrison & Phelps, 1999:403).

Salah satu hal yang dapat mendorong para karyawan untuk menunjukkan perilaku semacam itu adalah proses kognitif-motivasi yang terjadi dalam diri individu karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan bercermin dan menilai kemampuan dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum menunjukkan

perilaku proaktif, mengingat keterlibatannya dalam perilaku semacam itu menyiratkan hadirnya ide-ide baru yang tidak selalu disukai oleh orang lain. Seorang karyawan perlu memiliki ekspektasi atas kendali pada tindakan yang diambilnya dan merasa bahwa ia termotivasi oleh kendali tersebut. Mereka yang memiliki orientasi kendali tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih kuat; tidak mudah menyerah saat masalah-masalah muncul; mencari lebih banyak kesempatan untuk bertindak; memiliki ekspektasi atas keberhasilan yang lebih tinggi dan (karenanya) memiliki orientasi pada jangka panjang dalam baik penentuan maupun perencanaan tujuan; serta aktif mencari informasi terkait pengetahuan atas *timing* (dimana dan kapan) untuk menunjukkan inisiatif (Frese & Fay, 2001:3). Karenanya, karyawan tersebut harus memiliki tingkat kepercayaan yang cukup pada kemampuannya untuk dapat menunjukkan perilaku proaktif (Bindl, 2009).

Dengan itu dibutuhkan elemen yang dapat meningkatkan inisiatif atau perilaku proaktif pada karyawan. Salah satu elemen dasar yang dapat meningkatkan inisiatif atau perilaku proaktif adalah *self efficacy*. Dimana *self efficacy* merupakan konstruk dalam *proactive behavior* dalam katagori *individual defferences* (Crant, 2000:438). Didukung penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa secara khusus *self efficacy* dikaitkan dengan *proactive behavior* dan telah dipelajari di berbagai pengaturan seperti karakteristik lunak individu (Parker, Williams & Turner, 2006). Jika seorang karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap potensi dirinya, maka akan tinggi pula rasa proaktif atau inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Orientasi kendali tersebut

mengacu pada konsep *self-efficacy*, atau harapan bahwa seseorang mampu untuk melakukan sebuah tindakan tertentu secara efektif (Bandura, 1997 dalam Frese, 2001; Bandura, 1986 dalam Bindl, 2009).

Dalam model integratif dari anteseden dan konsekuensi perilaku proaktif yang dijelaskan oleh Crant (2000:483) menyatakan; selain *individual differences* yang mempengaruhi proaktif seseorang yang sifatnya intrinsik atau mendasar, juga terdapat *contextual factor* atau disebut juga faktor eksternal yang memperkuat *individual differences* yaitu *perceived organizational support*. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan semakin tinggi rasa percaya dirinya untuk *proactive behavior* jika merasa mendapat dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*).

Self-efficacy dan *perceived organizational support* mampu membuat para karyawan untuk menunjukkan *proactive behavior*. (pada akhirnya) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, *self-efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2001). Dalam sudut pandang lain dimana *self-efficacy* dipertimbangkan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*); seseorang yang memiliki tingkat sumber daya pribadi yang tinggi akan (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas *goal self-concordance* yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk

mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, para karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik (Salanova, Lorente, Chambel, & Martínez, 2011). Sumber daya pribadi sendiri merupakan aspek keuletan diri yang mengacu pada penilaian atas keberhasilan para individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungan mereka (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003 dalam Del Libano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2012: 690; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007: 123-124). Penelitian ini memiliki fokus pada hubungan antara ketiga bangun (variabel) *self-efficacy*, *perceived organizational support*, dan *proactive behavior*. Sesuai dengan pertimbangan, konseptualisasi, dan teori yang menjadi landasan hubungan ketiga variabel diatas, maka secara spesifik penelitian ini akan fokus pada proses yang mendorong penunjukan perilaku proaktif (*proactive behavior*) para karyawan lewat tingkat *self-efficacy* dengan diperkuat *perceived organizational support*. Penelitian yang menyelidiki hubungan proses antara variabel-variabel yang diteliti didalamnya akan melibatkan sebuah variabel moderasi. Dalam konteks ini, *perceived organizational support* akan menjadi moderator yang (diharapkan) akan memperkuat dalam hubungan antara *self-efficacy* dan *proactive behavior*.

PT. Amoco Mitsui PTA Indonesia adalah pabrik yang bergerak dalam bidang industri kimia. Pabrik PTA terbesar ke-2 di Indonesia ini mengolah hasil penyulingan minyak bumi dan gas alam yang berupa P-Xylene. Produk utama PT. Amoco Mitsui PTA Indonesia adalah Purified Terephthalic Aci (PTA).

Produk ini merupakan bahan baku industry kimia hulu yang memproses lebih lanjut produk tersebut diantaranya menjadi polyester. Oleh industry kimia hilir, produk ini diproses menjadi barang-barang yang sangat beragam baik jenis maupun kegunaannya.

Berikut adalah nilai penjualan dan aset 3 (tiga) tahun terakhir (*auditted*), dengan kurs Rp 12.205= USD 1

Tabel 1.1
Nilai Penjualan dan Aset PT. Amoco Mitsui PTA Indonesia
Tahun/Periode

Keterangan	2010	2011	2013
Nilai Penjualan (dalam Miliar Rp)	56.603	49.384	12.515
Nilai Aset (dalam Miliar Rp)	163.008	164.328	106.395

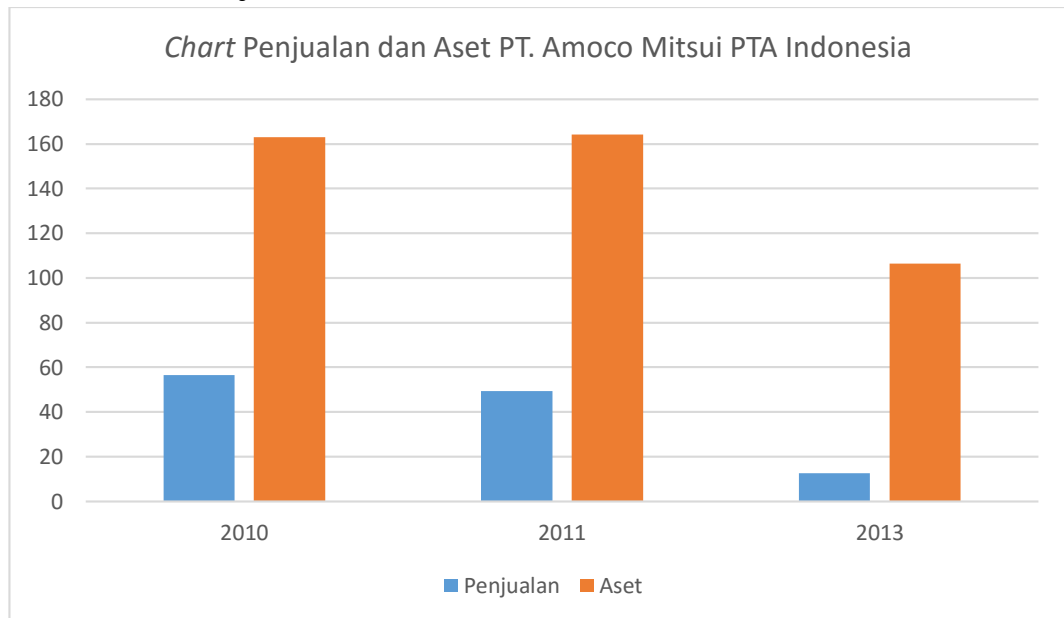
Sumber: Pendapat Komisi Pengawas Persaingan Usaha: 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terjadi penurunan nilai penjualan pada tahun 2011 (49,384 M) yang sebelumnya pada tahun 2010 (56,603 M), yaitu turun sebesar 7,219 M. Namun, nilai aset mengalami sedikit kenaikan pada tahun 2011 (164,328 M) yang sebelumnya pada tahun 2010 (163,008 M), yaitu naik sebesar 1,320 M. Pada tahun 2013 nilai penjualan kembali turun (12,515 M) yang sebelumnya (49,384 M) pada tahun 2011 dengan penurunan sebesar 36,869 M. Begitupun aset mengalami penurunan pada tahun 2013 (106,395 M) yang sebelumnya (164,328 M) pada tahun 2011, dengan penurunan sebesar 57,933 M.

Dapat disimpulkan berdasarkan data diatas, nilai penjualan dan aset PT. Amoco Mitsui PTA Indonesia mengalami penurunan di tiap tahunnya dalam

kurun waktu 2010, 2011, dan 2013 seperti dijelaskan pada gambar 1.1 dibawah ini.

Gambar 1.1
Chart Penjualan dan Aset PT. Amoco Mitsui PTA Indonesia



Sumber: Pendapat Komisi Pengawas Persaingan Usaha: 2014

Penjualan dan aset merupakan dua komponen penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, perusahaan dikatakan hebat apabila penjualan dan aset yang dimilikinya tinggi. Ini disebabkan oleh karyawan yang rendah akan perilaku proaktif atau perusahaan tidak mengarahkan para karyawan untuk memiliki perilaku proaktif yang tinggi.

Sehingga dari latar belakang yang telah diuraikan dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian penulis memutuskan untuk mengusulkan proposal skripsi yang berjudul:

“PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP PROACTIVE BEHAVIOR DIMODERASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT”

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *proactive behavior*?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *perceive organizational support* terhadap *proactive behavior*?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi *perceive organizational support* terhadap *proactive behavior*?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *proactive behavior*
- 2) Mengetahui terdapat pengaruh *perceive organizational support* terhadap *proactive behavior*
- 3) Mengetahui terdapat pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi *perceive organizational support* terhadap *proactive behavior*

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoristis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berkaitan dengan *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *proactive behavior*.

- b) Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *self efficacy* terhadap *proactive behavior* dimoderasi oleh *perceived organizational support*.
- c) Untuk memperkuat dan memberi warna baru terhadap penelitian terdahulu mengenai *self efficacy* terhadap *proactive behavior* dimoderasi oleh *perceived organizational support*.

b. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana *self efficacy* dimoderasi oleh *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *proactive behavior*.
- b) Untuk memberi masukan kepada perusahaan tentang pentingnya *self efficacy* dimoderasi oleh *perceived organizational support* untuk meningkatkan terhadap *proactive behavior*.

E. Kerangka Teoritis

Dunia memiliki tiga macam orang, kata George Bernard Shaw: mereka yang membuat sesuatu terjadi, mereka yang menonton apa yang terjadi, dan orang-orang yang bertanya-tanya apa yang terjadi. Perbedaan utama antara perbedaan tersebut adalah sejauh mana perilaku, orang dan perusahaan adalah proaktif. Kata ini telah memasuki *leksikon* manajemen yang unggul. Karyawan di mana-mana dinasihati untuk "proaktif" dan perusahaan didesak untuk membuat masa depan mereka proaktif. Baru-baru ini, Robert Kelley (1998,

dalam Bateman, Thomas; Crant, J. Michael 1999:1) menyoroti inisiatif dan perilaku proaktif lainnya sebagai kunci yang membedakan pemain bintang dari pemain rata-rata.

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap *proactive behavior*

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Teori *self efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (juga biasa dikenal dengan *Social Learning Theory*). *Modeling* atau peniruan merupakan "*the direct, mechanical reproduction of behavior*", reproduksi perilaku yang langsung dan mekanis (Baran & Davis, 2000: 184). Gordon Allport (1943) menyatakan bahwa kepribadian sebagai organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Oleh karena itu *self efficacy* menjadi unsur penting dalam menghasilkan *proactive behavior*. Dimana *proactive behavior* merupakan elemen penting yang diberikan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Peran proaktif karyawan menjadi sangat penting dalam penanganan persaingan ekonomi global yang identik dengan perubahan cepat, dinamika tinggi, permintaan tinggi atas inovasi, dan (karenanya) memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi telah menuntut organisasi-organisasi modern

untuk menjadi lebih terdesentralisasi (tidak terpusat). Hal ini ditujukan guna menghasilkan inovasi secara cepat, mencapai fleksibilitas, dan melakukan perubahan-perubahan yang berkelanjutan.

2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior*

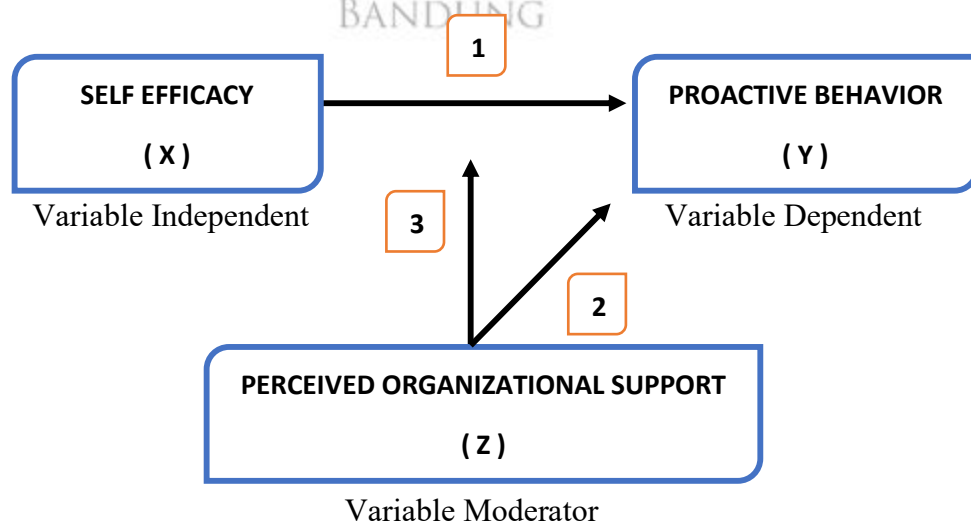
Menurut Robbins (2008:103), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Wayne (1997) dalam Kambu et.al (2011:265), Persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Seorang karyawan yang merasakan besarnya dukungan organisasi terhadap dirinya akan membuat rasa percaya diri dalam *proactive behavior*, sehingga berinisiatif dalam membuat keputusan, sehingga perusahaan tidak harus memberikan intruksi namun sudah melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai keinginan perusahaan tersebut. Sehingga dukungan organisasi terhadap karyawan sangatlah penting dalam kemajuan organisasi tersebut.

3. Pengaruh *self efficacy* dan *percieved organizational support* terhadap *proactive behavior*

Dalam model integratif dari anteseden dan konsekuensi perilaku proaktif yang dijelaskan oleh J.M. Crant (2000:483) menyatakan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi *proactive behavior*: (1) *individual differences; self efficacy* (2) *contextual factor; (perceived organizational support*. Dalam menghasilkan *proactive behavior* harus mendapatkan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik. *Self efficacy* (intrinsik), *percieved organizational support* (ekstrinsik) memberikan sokongan besar terhadap *proactive behavior*. Seorang karyawan yang memiliki keyakinan terhadap potensi dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas secara maksimal, ditambah keyakinannya terhadap organisasi akan memberikan dukungan penuh terhadap dirinya, maka akan melahirkan perilaku proaktif (*proactive behavior*) yang sempurna. Karyawan akan lebih terampil dalam melaksanakan tugas, mengatasi masalah-masalah karena menimbulkan inisiatif dalam diri karyawan itu sendiri.

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran Penelitian



Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
1	J. Michael Crant (2000)	Proactive Behavior in Organizations	Meninjau enam penelitian domain yang telah secara eksplisit ditunjukkan perilaku proaktif: sosialisasi, mencari umpan balik, masalah penjualan, inovasi, manajemen karir, dan jenis tertentu dari manajemen stres.	Perilaku proaktif adalah kompleks, disebabkan Fenomena yang memiliki konsekuensi pribadi dan organisasi penting
2	Endah Mujiasih (2015)	Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan	Peran serta karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan yang tidak hanya handal, tetapi juga	Kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan ($r = 0,631$; $p < 0,001$). Semakin positif

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
		(Employee Engagement)	memiliki loyalitas dan komitmen, serta bersedia untuk memberikan kinerja lebih bagi organisasi, atau biasa disebut dengan karyawan yang memiliki employee engagement.	perceived organizational support, semakin tinggi employee engagement yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya.
3	Minqiu, Bei, Xu, Zhang, and Yucaili (2015)	Employees' Psychological Ownership And Self-Efficacy As Mediators Between Performance Appraisal Purpose and Proactive Behavior	Menganalisis dampak dari penilaian kinerja tujuan perilaku proaktif karyawan, dan menjelajahi peran kepemilikan psikologis dan self-efficacy sebagai mediator dalam hubungan.	Penilaian kinerja evaluatif tidak memiliki pengaruh langsung pada perilaku proaktif karyawan, tetapi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepemilikan psikologis mereka
4	Jennifer Hopkins (2009)	Outdoor Adventures, Self-Efficacy, and Proactive Work Behaviors	Karyawan sekarang implisit diminta untuk menunjukkan lebih proaktif saat melaksanakan fungsi pekerjaan mereka. Meskipun perilaku kerja proaktif	Analisis menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam skor kepribadian proaktif sebelum ($M = 5.37, SD = 1,07$) dan setelah ($M = 5.68, SD = 0,93$) setelah OA; $t(16) = 2.40, p = 0,001$

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
			<p>tampaknya memprediksi karir dan prestasi organisasi, penelitian yang relatif kecil telah memeriksa Proses yang mendasari yang merangsang perilaku seperti karyawan</p>	
5	Zhuxi Wang (2014)	Reaping Benefits Of Employee Proactive Personality: Roles Of Team Proactivity Composition, Perceived Organizational Support, And Work Engagement	Menuai manfaat dari karyawan berkepribadian proaktif dan peran tim berkomposisi proaktif	<p>Karyawan kepribadian proaktif terkait dengan kinerja tugas yang lebih tinggi dan kurang CWB (counterproductive work behaviors) melalui ditinggikan keterlibatan kerja individu. Hubungan ini, dipengaruhi oleh POS seseorang dan komposisi kepribadian proaktif anggota tim. Efek positif dari proaktif kepribadian dalam meningkatkan keterlibatan kerja dimaksimalkan ketika dipasangkan dengan POS rendah dan ketika</p>

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
				tim kerja yang sebagian besar terdiri dari anggota proaktif.
6	Lynn McFarlane Shore dan Lois E. Tetrick (1991)	A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support	Untuk mengevaluasi validitas konstruk dari SPOS oleh menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori	Perubahan besar dalam korelasi faktor adalah bahwa SPOS, OCQ, dan ACS semua sangat berkorelasi dengan kepuasan ($r = 0,86, 0,82, \text{ dan } 0,77, \text{ masing-masing}$), yang sebagian disebabkan untuk koreksi untuk redaman yang dihasilkan dari kehadiran beberapa indikator untuk kepuasan
7	Pelin Kanten dan Funda Er Ulker (2012)	A Relational Approach Among Perceived Organizational Support, Proactive Personality And Voice Behaviour	Untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, kepribadian proaktif dan perilaku suara.	hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku suara dan kepribadian proaktif ($r = 0,714, p < 0,01$); juga, hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku suara dan dukungan organisasi. ($r = 0,321, p < 0,01$)
8	Richard Gunawan Putra (2015)	Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover	Penelitian ini dilakukan untuk menguji analisa pengaruh Perceived Organizational	1. <i>Perceived Organizational Support</i> terbukti berpengaruh secara positif dan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
		Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator	Support terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable mediator	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. <i>Perceived Organizational Support</i> terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>
9	Md. Shamsul Arefin, Muhammad Raquib, & Ishtiaque Arif (2015)	The Relationship Between High-performance Work Systems And Proactive Behaviors: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support	Dalam Penelitian ini dirancang untuk menentukan efek mediasi dari perceived organizational support dalam hubungan antara karyawan persepsi HPWS dan perilaku proaktif.	Manajer harus menyadari merancang HPWS di Organisasi mereka. Selanjutnya, akses ke informasi dan konsistensi praktek HPWS dapat memotivasi karyawan untuk memahami dukungan positif dari organisasi.

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Tujuan	Hasil dan kesimpulan
10	Gaëtane Caesens, Géraldine Marique, Dorothée Hanin & Florence Stinglhamber (2015)	The Relationship Between Perceived Organizational Support and Proactive Behaviour Directed Towards The Organization	Pertama, kami menguji hubungan kausal antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku proaktif diarahkan organisasi menggunakan desain cross-tertinggal panel. Kedua, kami menyelidiki mengapa dirasakan dukungan organisasi dan perilaku proaktif diarahkan terhadap organisasi yang terkait.	Menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengarah ke perilaku proaktif diarahkan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pelabuhan di Waktu 1 yang positif berkaitan dengan kewajiban merasa di Waktu 2 ($\gamma = 0,24, p < 0,001$) dan bekerja keterlibatan di waktu 2 ($\gamma = 0,37, p < 0,001$), yang keduanya pada gilirannya positif berhubungan dengan perilaku proaktif diarahkan pada organisasi pada waktu 3 ($\beta = 0,15, p < 0,001$; $\beta = 0,20, p < 0,001$).

Sumber: Diolah oleh peneliti

Pada intinya penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap *proactive behaviour* dimoderasi oleh *perceived organizational support* secara spesifik

belum banyak dilakukan berdasarkan literature yang telah dicari penulis selama menyusun skripsi. Penelitian ini mengembangkan literature yang telah disampaikan oleh J. Michael Crant (2000) “Proactive Behavior in Organizations” yang menguji langsung variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *proactive behaviour*, namun penulis mengembangkan uji moderasi untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel dependen dan independen sebelum dan sesudah dimoderasi.

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:62), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *proactive behavior*
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *proactive behavior*
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif antara *percieved organizational support* terhadap *proactive behavior*
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif antara *percieved organizational support* terhadap *proactive behavior*

3. Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh positif antara self efficacy terhadap proactive behavior yang dimoderasi oleh antara percieved organizational support

Ha₃ : Terdapat pengaruh positif antara self efficacy terhadap proactive behavior yang dimoderasi oleh antara percieved organizational support

