

Perceived Organizational Support and Proactive Behavior: The Mediating Role of Job Flourishing and the Moderating Role of Organization-Based Self-Esteem among Property Industry Employees in Surabaya City

Perceived Organizational Support dan Proactive Behavior: Peran Mediasi Job Flourishing dan Moderasi Organization-Based Self-Esteem pada Karyawan Industri Properti di Kota Surabaya

Imelda Dwi Ratnasari¹, Nur Ainy Fardana N², Zuyyina Choirunnisa³

Program Studi Magister, Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga^{1,2,3}

¹imelda.dwi.ratnasari-2024@pasca.unair.ac.id, ²nurainy.fardana@psikologi.unair.ac.id,

³zuyyinna.choirunnisa@pasca.unair.ac.id

Abstract

Proactive behavior is an important work behavior that enables employees to take initiative, adapt to changes, and contribute positively in dynamic work environments. In the property industry, employees are required to respond quickly to market fluctuations, customer demands, and performance targets, making proactive behavior increasingly important. This study aims to examine the effect of perceived organizational support on proactive behavior through the mediating role of job flourishing and the moderating role of organization-based self-esteem among property industry employees in Surabaya City. A quantitative approach was employed using a survey method involving 248 employees selected through purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on both job flourishing and proactive behavior. Job flourishing also has a positive and significant effect on proactive behavior and mediates the relationship between perceived organizational support and proactive behavior. Furthermore, organization-based self-esteem moderates the effect of perceived organizational support on job flourishing and strengthens the indirect effect of perceived organizational support on proactive behavior through job flourishing. These findings suggest that employees who perceive higher organizational support tend to experience greater psychological flourishing and demonstrate higher proactive behavior, particularly when they possess high organization-based self-esteem. This study contributes to the literature by explaining the psychological mechanism underlying proactive behavior and highlights the importance of organizational support and positive psychological resources in fostering proactive employees.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Flourishing, Proactive Behavior, Organization-Based Self-Esteem, SEM-PLS.*

Abstrak

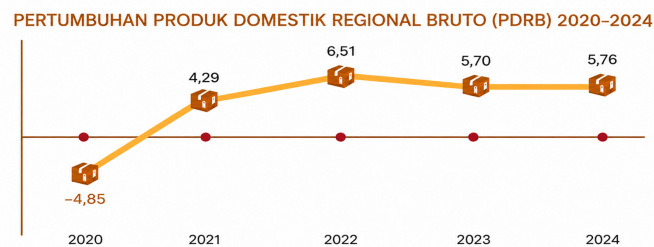
*Proactive behavior merupakan perilaku kerja yang penting karena memungkinkan karyawan mengambil inisiatif, beradaptasi terhadap perubahan, dan memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Pada industri properti, karyawan dituntut untuk mampu merespons fluktuasi pasar, kebutuhan pelanggan, dan target kinerja yang tinggi sehingga perilaku proaktif menjadi semakin penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived *organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui peran mediasi *job flourishing* serta peran moderasi *organization-based self-esteem* pada karyawan industri properti di Kota Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 248 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job flourishing* dan *proactive behavior*. *Job flourishing* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive behavior* serta memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Selain itu, *organization-based self-esteem* memoderasi pengaruh *perceived organizational**

support terhadap *job flourishing* serta memperkuat pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui *job flourishing*. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih positif dan menunjukkan perilaku proaktif yang lebih tinggi, terutama ketika memiliki *organization-based self-esteem* yang tinggi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari munculnya *proactive behavior* serta menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan sumber daya psikologis positif dalam mendorong perilaku proaktif karyawan.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Job Flourishing, Proactive Behavior, Organization-Based Self-Esteem, PLS-SEM.*

1. Pendahuluan

Industri properti merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pembangunan kawasan hunian, pusat bisnis, serta berbagai fasilitas komersial yang mendukung aktivitas masyarakat. Kota Surabaya sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi terbesar di Indonesia menunjukkan perkembangan industri properti yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan kawasan perumahan, apartemen, pusat perdagangan, dan kawasan bisnis mencerminkan meningkatnya aktivitas investasi serta kebutuhan masyarakat terhadap berbagai fasilitas perkotaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2025), pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya pada tahun 2024 mencapai 5,76 persen dan menjadi salah satu yang tertinggi di Provinsi Jawa Timur.



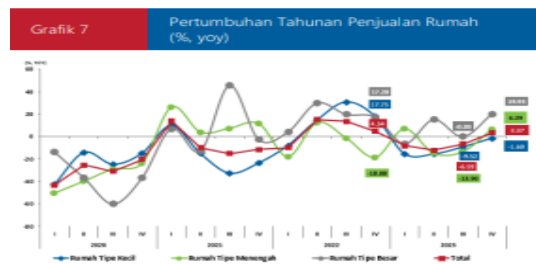
Gambar 1. Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Surabaya Tahun 2020–2024

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya (2025)

Gambar 1 menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Kota Surabaya mengalami tren positif selama periode 2020–2024. Kondisi tersebut mencerminkan meningkatnya aktivitas ekonomi dan investasi, termasuk pada sektor properti yang memiliki kontribusi penting terhadap pembangunan kawasan perkotaan. Pertumbuhan industri yang semakin pesat tersebut mendorong organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing agar mampu mempertahankan posisinya dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Perkembangan industri properti yang semakin kompetitif menyebabkan organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai target penjualan, tetapi juga menjaga kualitas pelayanan serta membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Tingginya persaingan pasar, perubahan kebutuhan konsumen, dan tuntutan bisnis yang semakin dinamis mengharuskan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara fleksibel, responsif, dan adaptif. Dalam kondisi tersebut, karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Meskipun industri properti mulai menunjukkan pemulihan pascapandemi COVID-19, kondisi pasar masih mengalami dinamika yang cukup tinggi. Bank Indonesia (2024) melaporkan bahwa penjualan properti residensial masih mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, tingkat suku bunga kredit pemilikan rumah, serta daya beli masyarakat. Situasi tersebut menunjukkan bahwa organisasi masih menghadapi ketidakpastian pasar yang dapat memengaruhi pencapaian target bisnis.



Gambar 2. Pertumbuhan Tahunan Penjualan Properti Residensial (% yoy)
Sumber: Bank Indonesia (2024)

Berdasarkan Gambar 2, penjualan properti residensial menunjukkan pola yang fluktuatif selama periode pascapandemi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang terjadi. Dalam situasi seperti ini, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga mampu mengambil inisiatif, mengantisipasi permasalahan, serta menciptakan berbagai perbaikan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif dan menciptakan perubahan positif dalam pekerjaan dikenal sebagai *proactive behavior*. *Proactive behavior* merupakan perilaku yang berorientasi pada masa depan, dilakukan secara sukarela, dan bertujuan untuk menciptakan perubahan konstruktif bagi individu maupun organisasi (Grant & Ashford, 2008; Parker & Collins, 2010). Karyawan yang memiliki perilaku proaktif cenderung lebih mampu mengidentifikasi peluang, mengantisipasi tantangan, serta menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan pekerjaan sebelum masalah tersebut berkembang menjadi lebih besar (Bindl & Parker, 2011). Dalam industri properti yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target dan berorientasi pada pelayanan pelanggan, *proactive behavior* menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Strauss & Parker, 2018).

Namun demikian, tidak seluruh karyawan mampu menunjukkan *proactive behavior* secara optimal. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan pencapaian target, serta ketidakpastian lingkungan bisnis dapat menyebabkan karyawan lebih berfokus pada penyelesaian tugas rutin dibandingkan melakukan inisiatif yang bersifat proaktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa munculnya *proactive behavior* tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi dan psikologis yang membentuk perilaku kerja karyawan.

Salah satu faktor organisasi yang diyakini berperan penting dalam mendorong *proactive behavior* adalah *perceived organizational support* (POS). *Perceived organizational support* menggambarkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan

mereka (Eisenberger et al., 1986). Dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan (Kurtessis et al., 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan berbagai perilaku kerja yang menguntungkan organisasi, termasuk *proactive behavior* yang diarahkan pada peningkatan organisasi (Caesens et al., 2016).

Meskipun demikian, hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior* tidak selalu terjadi secara langsung. Dukungan organisasi yang diterima karyawan dapat terlebih dahulu membentuk kondisi psikologis yang positif sebelum akhirnya mendorong munculnya perilaku proaktif. Salah satu kondisi psikologis yang relevan dalam menjelaskan hubungan tersebut adalah *job flourishing*. Konsep *flourishing* berkembang dari pendekatan psikologi positif yang menekankan pentingnya kesejahteraan individu dan kemampuan untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan maupun pekerjaan (Keyes, 2002; Seligman, 2011). Dalam konteks pekerjaan, *job flourishing* menggambarkan kondisi ketika individu merasakan energi positif, pertumbuhan diri, makna dalam pekerjaan, serta kesejahteraan psikologis yang tinggi (Diener et al., 2010; Bono et al., 2012). Karyawan yang mengalami *flourishing* cenderung memiliki tingkat energi, optimisme, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku proaktif dalam pekerjaan (A'yunnisa et al., 2024).

Selain kondisi psikologis positif, respons karyawan terhadap dukungan organisasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal individu. Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi hubungan tersebut adalah *organization-based self-esteem* (OBSE). *Organization-based self-esteem* merupakan keyakinan individu mengenai nilai, kompetensi, dan kontribusinya sebagai anggota organisasi (Pierce & Gardner, 2004). Karyawan yang memiliki tingkat *organization-based self-esteem* tinggi cenderung merasa dirinya penting bagi organisasi dan memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk memanfaatkan dukungan organisasi secara lebih efektif dibandingkan karyawan dengan tingkat *organization-based self-esteem* yang rendah (Bowling et al., 2010; Qin et al., 2020).

Penelitian mengenai *perceived organizational support* dan *proactive behavior* telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi. Selain itu, penelitian mengenai *job flourishing* maupun *organization-based self-esteem* juga telah menunjukkan perannya dalam meningkatkan berbagai outcome positif di tempat kerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor kesehatan, pendidikan, manufaktur, maupun sektor jasa secara umum. Penelitian yang secara khusus menguji hubungan *perceived organizational support*, *job flourishing*, *organization-based self-esteem*, dan *proactive behavior* pada industri properti masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia.

Selain keterbatasan konteks penelitian, penelitian terdahulu umumnya lebih banyak berfokus pada hubungan langsung antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Masih terbatas penelitian yang menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut melalui peran *job flourishing* sebagai variabel mediasi. Di sisi lain, kajian mengenai *organization-based self-esteem* sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job flourishing* juga masih belum banyak ditemukan. Keterbatasan tersebut

menunjukkan adanya peluang untuk memperluas pemahaman mengenai proses psikologis yang menjelaskan munculnya *proactive behavior* pada karyawan, khususnya dalam industri properti yang memiliki dinamika kerja tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui peran mediasi *job flourishing* serta menguji peran moderasi *organization-based self-esteem* pada karyawan industri properti di Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas literatur mengenai *proactive behavior* melalui integrasi faktor organisasi, kondisi psikologis, dan karakteristik individu. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong munculnya perilaku proaktif secara berkelanjutan.

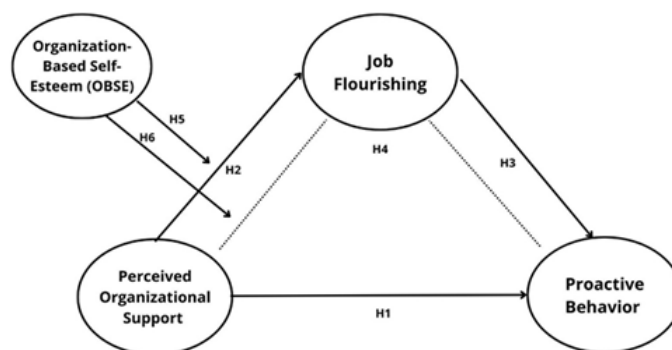
2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory: Job Characteristics Theory

Job Characteristics Theory (JCT) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis individu serta berbagai perilaku kerja yang muncul. Teori ini menekankan bahwa pengalaman kerja yang positif akan meningkatkan motivasi intrinsik dan mendorong individu untuk menunjukkan perilaku yang lebih konstruktif.

Dalam konteks penelitian ini, *perceived organizational support* dipandang sebagai sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan kondisi psikologis positif karyawan berupa *job flourishing*. Kondisi tersebut selanjutnya mendorong munculnya *proactive behavior*. Selain itu, *organization-based self-esteem* diperkirakan memperkuat kemampuan individu dalam memanfaatkan dukungan organisasi yang diterima. Oleh karena itu, JCT digunakan sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support*, *job flourishing*, *organization-based self-esteem*, dan *proactive behavior*.

Gambar 3. Model Penelitian



Hipotesis 1

Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Berdasarkan *Job Characteristics Theory*, dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan perilaku kerja positif. Penelitian Caesens et al. (2016) menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dengan *proactive behavior*.

Oleh karena itu, H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Proactive Behavior*.

Hipotesis 2

Job flourishing menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh perasaan berkembang, bermakna, dan berfungsi secara optimal dalam pekerjaan (Diener et al., 2010). Berdasarkan JCT, dukungan organisasi dapat menjadi sumber daya yang meningkatkan pengalaman kerja positif dan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berhubungan positif dengan kesejahteraan dan *flourishing* karyawan (Imran et al., 2020). Oleh karena itu, H2: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Flourishing*.

Hipotesis 3

Karyawan yang mengalami *job flourishing* cenderung memiliki energi, optimisme, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Kondisi psikologis tersebut mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi secara aktif dalam perbaikan pekerjaan. Penelitian mengenai *flourishing* menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif di tempat kerja berkaitan dengan berbagai perilaku kerja yang konstruktif, termasuk inisiatif dan perilaku proaktif karyawan (A'yunnisa et al., 2024). Dengan demikian, H3: *Job Flourishing* berpengaruh terhadap *Proactive Behavior*.

Hipotesis 4

Dukungan organisasi tidak selalu memengaruhi *proactive behavior* secara langsung. Dukungan tersebut dapat terlebih dahulu membentuk kondisi psikologis positif yang mendorong individu untuk bertindak lebih proaktif. Dalam penelitian ini, *job flourishing* diperkirakan menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Oleh karena itu, H4: *Job Flourishing* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Proactive Behavior*.

Hipotesis 5

Organization-Based Self-Esteem (OBSE) mencerminkan keyakinan individu mengenai nilai dan pentingnya dirinya sebagai anggota organisasi (Pierce & Gardner, 2004). Karyawan dengan tingkat OBSE yang tinggi cenderung lebih mampu menginternalisasi dukungan organisasi menjadi pengalaman kerja yang positif. Oleh karena itu, H5: *Organization-Based Self-Esteem* memoderasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Job Flourishing*.

Hipotesis 6

Selain memoderasi hubungan langsung antara *perceived organizational support* dan *job flourishing*, *organization-based self-esteem* juga diperkirakan memengaruhi hubungan tidak langsung antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior* melalui *job flourishing*. Ketika karyawan memiliki tingkat OBSE yang tinggi, dukungan yang dirasakan terhadap organisasi yang akan lebih mudah diinternalisasi menjadi kondisi psikologis positif. Kondisi tersebut selanjutnya meningkatkan kemungkinan munculnya *proactive behavior*. Jika *organization-based self-esteem* memperkuat hubungan antara *perceived organizational support* dan *job flourishing*, maka pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui *job flourishing* juga diperkirakan menjadi lebih kuat pada karyawan dengan tingkat *organization-based self-esteem* yang tinggi. Oleh karena itu,

H6: *Organization-Based Self-Esteem* memoderasi pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *Proactive Behavior* melalui *Job Flourishing*.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior*, baik secara langsung maupun melalui *job flourishing* sebagai variabel mediasi, serta peran *organization-based self-esteem* sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada karyawan industri properti di Kota Surabaya selama periode Oktober 2025 hingga Mei 2026, mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, dan analisis data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penentuan ukuran sampel mengacu pada aturan *10-times rule* dalam PLS-SEM (Hair et al., 2019). Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah: (1) berstatus sebagai karyawan industri properti di Kota Surabaya; (2) memiliki masa kerja minimal enam bulan; dan (3) bersedia berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *perceived organizational support* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Variabel *job flourishing* diukur berdasarkan konsep *flourishing* yang dikembangkan oleh Diener et al. (2010). Variabel *proactive behavior* diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Parker dan Collins (2010), sedangkan variabel *organization-based self-esteem* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Pierce et al. (1989). Seluruh instrumen telah disesuaikan dengan konteks penelitian dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebelum proses penyebaran kuesioner dilakukan.

4. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 248 karyawan industri properti di Kota Surabaya yang telah bekerja minimal enam bulan sesuai kriteria penelitian. Responden terdiri atas karyawan dengan variasi usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan yang beragam, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi karyawan pada industri properti di Kota Surabaya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	112	45,16%
	Perempuan	136	54,84%
Usia	20-30 tahun	79	31,85%
	31-40 tahun	108	43,55%
	41-50 tahun	56	22,58%
	51-60 tahun	5	2,02%
Pendidikan	SMA/SMK	45	18,15%
	D3	20	8,06%
	D4/S1	180	72,58%
	S2	3	1,21%

Masa kerja	0-5 Tahun	89	35,89%
	6-10 Tahun	86	34,68%
	11-15 Tahun	49	19,76%
	16-20 Tahun	10	4,03%
	>20 Tahun	14	5,65%
Jabatan	<i>Marketing/Sales</i>	145	58,47%
	<i>Customer Service</i>	50	20,16%
	<i>Administrasi</i>	25	10,08%
	<i>Supervisor/Team Leader</i>	18	7,26%
	<i>Manager</i>	10	4,03%

Sumber: Data diolah

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)
Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen dievaluasi berdasarkan nilai *outer loading*. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 sehingga mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Loading Factor*

	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Job Flourishing</i>	<i>Proactive Behavior</i>	<i>Organization-Based Self-Esteem</i>
POS1	0.922			
POS2	0.935			
POS3	0.925			
POS4	0.936			
POS5	0.949			
POS6	0.954			
POS7	0.933			
POS8	0.935			
POS9	0.931			
POS10	0.914			
JF1		0.933		
JF2		0.953		
JF3		0.936		
JF4		0.948		
JF5		0.963		
JF6		0.951		
JF7		0.950		
PB1			0.923	
PB2			0.925	
PB3			0.924	
PB4			0.956	
PB5			0.926	
PB6			0.928	
PB7			0.934	
PB8			0.947	
PB9			0.940	
OBSE1				0.932
OBSE2				0.938
OBSE3				0.924

OBSE4				0.944
OBSE5				0.945
OBSE6				0.933
OBSE7				0.894

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	AVE
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	0,871
<i>Job Flourishing</i> (JF)	0,898
<i>Proactive Behavior</i> (PB)	0,872
<i>Organization-Based Self-Esteem</i> (OBSE)	0,865

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan memenuhi validitas konvergen.

Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Pengujian dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
POS	0.984	0.984	0.985
JF	0.981	0.981	0.984
PB	0.982	0.982	0.984
OBSE	0.974	0.976	0.978

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan dua pendekatan utama, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 5. Validitas Diskriminan *Fornell Larcker Criterion*

	JF	OBSE	POS	PB
JF	0.948			
OBSE	0.442	0.930		
POS	0.645	0.453	0.934	
PB	0.633	0.634	0.576	0.934

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 5, nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 6. Validitas Diskriminan HTMT

	JF	OBSE	POS	PB
JF				
OBSE	0.450			
POS	0.656	0.461		
PB	0.644	0.648	0.586	

Sumber: Data diolah

Selain itu, seluruh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) berada di bawah batas 0,90 sehingga menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi.

**Analisis Model Struktural (*Inner Model*)
R-Square (R²)**

Tabel 7. Pengukuran R-Square

Variabel Endogen	R ²	R ² Adjusted
<i>Job Flourishing</i>	0.460	0.453
<i>Proactive Behavior</i>	0.449	0.444

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi *job flourishing* sebesar 46,0% dan variasi *proactive behavior* sebesar 44,9%. Dengan demikian, model memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong moderat.

Predictive Relevance (Q²)

Nilai Q² digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Model dikatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai Q² > 0 (Hair et al., 2019).

Tabel 8. Predictive Relevance

Variabel	Q ²
<i>Job Flourishing</i>	0.404
<i>Proactive Behavior</i>	0.386

Sumber: Data diolah

Seluruh nilai Q² berada di atas nol sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Effect Size (f²)

Effect size (f²) digunakan untuk mengevaluasi besarnya pengaruh masing-masing konstruk dalam model struktural.

Tabel 9. Pengukuran Effect Size

Variabel	POS	OBSE	OBSE × POS	<i>Job Flourishing</i>	<i>Proactive Behavior</i>
<i>Job Flourishing</i>	0.444	0.064	0.029		
<i>Proactive Behavior</i>	0.088			0.211	

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job flourishing* memiliki *effect size* terbesar dibandingkan hubungan antar variabel lainnya. Sementara itu, hubungan lainnya berada pada kategori kecil hingga sedang.

Pengujian Hipotesis

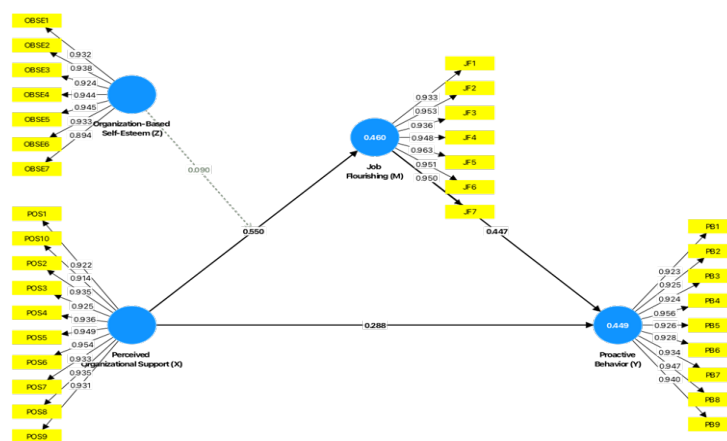
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memverifikasi hubungan antar variabel dalam model struktural menggunakan metode bootstrapping pada SEM-PLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%).

Tabel 10. Path Coefficients

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien (O)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
H1	POS → <i>Proactive Behavior</i>	0,288	4,205	0,000	Diterima
H2	POS → <i>Job Flourishing</i>	0,550	11,547	0,000	Diterima
H3	<i>Job Flourishing</i> → <i>Proactive Behavior</i>	0,447	6,905	0,000	Diterima
H4	POS → JF → <i>Proactive Behavior</i>	0,246	5,942	0,000	Diterima
H5	Efek Moderasi OBSE: POS → <i>Job Flourishing</i>	0,090	2,753	0,006	Diterima
H6	Efek Moderasi OBSE: POS → JF → <i>Proactive Behavior</i>	0,040	2,346	0,019	Diterima

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 10, seluruh hipotesis penelitian diterima. *Perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif terhadap *proactive behavior* dan *job flourishing*. Selain itu, *job flourishing* berpengaruh positif terhadap *proactive behavior* serta memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *organization-based self-esteem* memperkuat hubungan antara *perceived organizational support* dan *job flourishing* serta pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui *job flourishing*.



Gambar 4. Model Struktural SEM-PLS

Pembahasan

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Proactive Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive behavior* pada karyawan industri properti di Kota Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku proaktif dalam pekerjaan. Dukungan organisasi yang diberikan melalui perhatian terhadap kesejahteraan, penghargaan atas kontribusi, serta kesempatan untuk berkembang mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan *Job Characteristics Theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya yang diberikan organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung motivasi dan perilaku kerja positif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Caesens et al. (2016) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi terhadap peningkatan *proactive behavior*. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang melampaui tuntutan formal pekerjaan sebagai bentuk timbal balik terhadap organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Flourishing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job flourishing*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk kondisi psikologis positif karyawan. Ketika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang diberikan, mereka cenderung memiliki perasaan berkembang, bermakna, serta lebih berenergi dalam menjalankan pekerjaan.

Temuan tersebut mendukung *Job Characteristics Theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja dapat meningkatkan pengalaman psikologis positif individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Imran et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong terciptanya *job flourishing* pada karyawan industri properti.

Pengaruh *Job Flourishing* terhadap *Proactive Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job flourishing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *proactive behavior*. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kondisi psikologis positif cenderung lebih berani mengambil inisiatif, mengantisipasi permasalahan, dan melakukan berbagai tindakan yang mendukung perbaikan pekerjaan. Karyawan yang mengalami *flourishing* tidak hanya memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi, tetapi juga memiliki energi dan optimisme yang mendorong mereka untuk lebih aktif dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendekatan psikologi positif yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung menunjukkan perilaku yang lebih konstruktif dan produktif. Temuan ini juga sejalan dengan hasil tinjauan literatur yang dilakukan oleh A'yunnisa et al.

(2024), yang menunjukkan bahwa *job flourishing* berkaitan dengan berbagai *outcome* positif di tempat kerja, seperti peningkatan keterlibatan kerja, kinerja, perilaku inovatif, serta perilaku kerja proaktif. Oleh karena itu, *job flourishing* dapat dipandang sebagai salah satu kondisi psikologis yang mendukung munculnya perilaku proaktif pada karyawan.

Peran Mediasi *Job Flourishing* dalam Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Proactive Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job flourishing* terbukti memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku proaktif secara langsung, tetapi juga melalui kondisi psikologis positif yang terbentuk pada diri karyawan. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung mengalami *flourishing* yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong munculnya *proactive behavior*.

Temuan ini memperluas pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan perilaku proaktif tidak hanya bergantung pada dukungan organisasi semata, tetapi juga pada kemampuan dukungan tersebut dalam menciptakan kondisi psikologis yang positif. Dengan demikian, *job flourishing* menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior*.

Peran Moderasi *Organization-Based Self-Esteem*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organization-based self-esteem* memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *job flourishing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job flourishing* menjadi lebih kuat pada karyawan yang memiliki tingkat *organization-based self-esteem* yang tinggi. Karyawan yang merasa dirinya bernilai dan penting bagi organisasi cenderung lebih mampu memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kondisi psikologis positif mereka.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Pierce dan Gardner (2004) yang menjelaskan bahwa *organization-based self-esteem* merupakan sumber daya psikologis yang dapat memengaruhi bagaimana individu menafsirkan pengalaman kerja yang mereka alami. Karyawan dengan tingkat *organization-based self-esteem* yang tinggi cenderung lebih mudah menginternalisasi dukungan organisasi menjadi pengalaman positif yang meningkatkan *flourishing* dibandingkan karyawan dengan tingkat *organization-based self-esteem* yang rendah.

Peran Moderated Mediation *Organization-Based Self-Esteem*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organization-based self-esteem* memoderasi pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui *job flourishing*. Temuan ini menunjukkan bahwa efek mediasi *job flourishing* menjadi lebih kuat pada karyawan yang memiliki tingkat *organization-based self-esteem* yang tinggi. Dengan kata lain, dukungan organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan *proactive behavior* melalui *job flourishing* ketika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap nilai dan kontribusinya dalam organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa munculnya *proactive behavior* dipengaruhi oleh interaksi antara faktor organisasi dan faktor psikologis individu. Dukungan organisasi memberikan sumber daya eksternal yang diperlukan karyawan, sedangkan *organization-based self-esteem* memperkuat kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya tersebut untuk mencapai kondisi *flourishing* yang optimal. Oleh karena itu, kombinasi antara dukungan organisasi yang tinggi dan *organization-based self-esteem* yang kuat menjadi kondisi yang mendukung munculnya *proactive behavior* pada karyawan industri properti.

5. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berperan penting dalam meningkatkan *proactive behavior* pada karyawan industri properti di Kota Surabaya, baik secara langsung maupun melalui *job flourishing*. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan terbukti mampu meningkatkan kondisi psikologis positif berupa *job flourishing*, yang selanjutnya mendorong munculnya perilaku proaktif dalam pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi cenderung lebih berinisiatif, adaptif, serta berorientasi pada perbaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa *job flourishing* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive behavior*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *organization-based self-esteem* (OBSE) memperkuat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job flourishing* serta memperkuat pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *proactive behavior* melalui *job flourishing*. Temuan tersebut memperluas pemahaman mengenai *proactive behavior* dengan menunjukkan bahwa perilaku proaktif tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan organisasi, tetapi juga oleh kondisi psikologis positif dan keyakinan individu terhadap nilai dirinya dalam organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pada industri properti perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta upaya memperkuat *organization-based self-esteem*. Langkah tersebut penting untuk meningkatkan *job flourishing* dan mendorong munculnya *proactive behavior* yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi dinamika dan persaingan industri properti yang semakin kompetitif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan industri properti di Kota Surabaya sehingga generalisasi hasil penelitian ke sektor industri lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, penelitian menggunakan desain *cross-sectional* sehingga belum dapat menggambarkan hubungan kausal secara longitudinal. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan industri dan menggunakan desain penelitian longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

6. Daftar Pustaka

A'yuninnisa, A., Carminati, L., & Wilderom, C. P. M. (2024). *Job flourishing research: A systematic literature review*. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04618-w>

- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2025). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Surabaya Tahun 2024*. Surabaya: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya.
- Bank Indonesia. (2024). *Survei Harga Properti Residensial*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 567–598). American Psychological Association.
- Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2012). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601–1627.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601–626.
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). *The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 398–411. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1092960>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Qin, X., Huang, M., Johnson, R. E., Hu, Q., & Ju, D. (2020). The short-lived benefits of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 63(5), 1675–1699.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2018). Intervening to enhance proactivity. *Journal of Management*, 44(4), 1250–1277.