



Analisis Proactive Behavior Employee dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi (*Literatur Review*)

Hana Sari Puspita Rahayu

Universitas Paramadina, Indonesia

Email Korespondensi: hanaspr25@gmail.com

Article received: 05 Mei 2026, Review process: 12 Mei 2026

Article Accepted : 29 Mei 2026, Article published: 13 Juni 2026

ABSTRACT

As the business and industrial world becomes increasingly dynamic in the Industry 4.0 era, organizations must maintain organizational sustainability. Companies require employees who not only perform regularly but also demonstrate proactive initiative (PWB). This study will analyze and synthesize the antecedents of employee PWB and its mechanisms, as well as its impact on organizational sustainability. This study uses conventional literature review. Secondary data were derived from fifteen national and international scientific journal articles published between 2022 and 2026. Content analysis and thematic analysis were used to collect this data. The literature review indicates that individual factors (self-leadership, self-efficacy, proactive personality, work meaning) and organizational factors (leadership support, organizational justice, work culture) significantly influence PWB. PWB, manifested through speaking up, problem prevention, and innovative behavior, has been shown to be an important bridge to fostering sustainable performance and enjoyable behavior. This study shows that employee self-initiative (PWB) is a dynamic capability that transforms an individual's psychological potential and a supportive work environment into a critical component in maintaining long-term organizational sustainability.

Keywords: Individual Factors, Organizational Factors, Organizational Sustainability, Proactive Work Behavior, Literature Review.

ABSTRAK

Dunia bisnis dan industri semakin dinamis di era Industri 4.0, organisasi harus mempertahankan keberlanjutan organisasi. Perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya bekerja secara teratur tetapi juga berinisiatif secara proaktif (PWB). Penelitian ini menganalisis dan menggabungkan faktor pendorong (antecedents) PWB karyawan dan mekanismenya, serta bagaimana dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur konvensional. Data sekunder berasal dari lima belas artikel jurnal ilmiah tingkat nasional dan internasional yang diterbitkan antara tahun 2022 dan 2026. Analisis isi dan analisis tematik digunakan untuk mengumpulkan data ini. Pemetaan literatur menunjukkan bahwa faktor individu (self-leadership, self-efficacy, kepribadian proaktif, makna kerja), serta faktor organisasional (dukungan kepemimpinan, keadilan organisasi, budaya kerja) berpengaruh secara signifikan sebagai pendorong PWB. PWB yang termanifestasi melalui perilaku bicara, pencegahan masalah, dan perilaku inovatif terbukti menjadi jembatan penting untuk mendorong kinerja berkelanjutan (sustainable performance) serta perilaku yang menyenangkan. Studi menunjukkan bahwa inisiatif mandiri karyawan (PWB) adalah kemampuan dinamis yang mengubah potensi psikologis seseorang dan dukungan lingkungan kerja menjadi komponen penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Faktor Individual, Faktor Organisasional, Keberlanjutan Organisasi, Perilaku Kerja Proaktif.

PENDAHULUAN

Akibat globalisasi, digitalisasi, dan perkembangan teknologi berbasis Industry 4.0, dunia bisnis dan industri saat ini berkembang dengan sangat cepat. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Perusahaan tidak lagi berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, mereka sekarang berusaha untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi (organisasi keberlanjutan) dengan meningkatkan efisiensi kerja, inovasi, adaptasi teknologi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis.

Di tengah pergeseran lingkungan kerja kontemporer, organisasi sekarang membutuhkan karyawan yang tidak hanya dapat melakukan tugas sehari-hari, tetapi juga mampu mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah, menciptakan ide baru, dan berkontribusi pada perubahan organisasi. Perilaku kerja proaktif juga dikenal sebagai "perilaku kerja proaktif" dalam hal ini menjadi salah satu komponen penting yang mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi. Frese dan Fay (2001) mendefinisikan perilaku proaktif sebagai inisiatif pribadi, yaitu kemampuan seseorang untuk bertindak secara mandiri, berorientasi pada masa depan, dan mampu menghadapi tantangan kerja secara aktif. Sementara itu, Crant (2000) mendefinisikan perilaku proaktif sebagai perilaku individu yang secara aktif menciptakan perubahan positif di lingkungan kerja mereka, bukan hanya menyesuaikan diri dengan kondisi saat ini. Griffin, Neal, dan Parker (2007) menyatakan bahwa perilaku kerja modern membutuhkan fokus pada penyelesaian tugas utama (proficiency), serta kemampuan adaptasi (adaptivity) dan perilaku proaktif. Parker et al. (2006) juga menjelaskan bahwa berbagai faktor individu dan organisasi mempengaruhi perilaku proaktif, termasuk motivasi, kontrol diri, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung perubahan.

Dalam organisasi kontemporer, dianggap bahwa perilaku kerja proaktif memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menghasilkan inovasi, dan menjaga keberlanjutan perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, perilaku proaktif diperlukan, menurut Gupron dan Andri Yandi (2024). Studi menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan semangat kerja adalah faktor penting yang memengaruhi perilaku proaktif di tempat kerja.

Faktor individu seperti kepribadian proaktif, motivasi kerja, self-leadership, dan self-efficacy juga memengaruhi perilaku kerja proaktif selain faktor organisasi. Penelitian Boonyarit (2023) menemukan bahwa self-leadership berkorelasi positif dengan perilaku proaktif, seperti berbicara dan menghindari masalah. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa ruang lingkup kemampuan diri sendiri merupakan penghubung penting antara self-leadership dan perilaku proaktif di tempat kerja.

Self-efficacy berdampak positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif karyawan industri manufaktur, menurut Khairunnisa dan Nurmala (2023). Keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka berkorelasi positif dengan kemampuan mereka untuk membuat, mendorong, dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Ulfah Nur Shalma, Irfan Helmy, dan Harini

Abrilia (2024) menemukan bahwa orientasi pembelajaran proaktif dan kepribadian proaktif meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui self-efficacy kreatif.

Self-efficacy berdampak positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif karyawan industri manufaktur, menurut Khairunnisa dan Nurmala (2023). Keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka berkorelasi positif dengan kemampuan mereka untuk membuat, mendorong, dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Ulfah Nur Shalma, Irfan Helmy, dan Harini Abrilia (2024) menemukan bahwa orientasi pembelajaran proaktif dan kepribadian proaktif meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui self-efficacy kreatif.

Menurut penelitian lain, perilaku proaktif terkait dengan inovasi dan keberlanjutan organisasi. Fan Zhang et al. (2026) menyatakan bahwa makna kerja, semangat kerja, dan motivasi intrinsik dapat membantu meningkatkan kebiasaan inovasi hijau dalam organisasi. Studi menunjukkan bahwa untuk mendukung keberlanjutan organisasi, perilaku inovasi hijau membutuhkan motivasi proaktif dan dukungan spiritual dari kepemimpinan.

Perilaku inovatif dan proaktif sangat penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan dalam hal keberlanjutan organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Riska Amelia Fatihah dan Eko Nur Fu'ad (2025) menunjukkan bahwa bertindak dengan cara yang inovatif berdampak positif pada kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, kepuasan kerja dapat membantu mengatur hubungan antara keberlanjutan organisasi dan tindakan inovatif.

Tidak banyak tindakan proaktif karyawan masih menjadi masalah dalam praktik organisasi. Sebagian besar organisasi masih menghadapi masalah seperti budaya kerja yang pasif, kurangnya inisiatif kerja, kurangnya keberanian untuk menyampaikan ide-ide baru, dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses perubahan organisasi. Ketidakadilan organisasi dapat menyebabkan keterikatan kerja dan perilaku proaktif karyawan, menurut Hamdani Saleh, Rasyid Abdillah, dan Imran Al Ucock Nasution (2025). Studi menunjukkan bahwa keterikatan kerja, atau keterlibatan kerja, memiliki peran besar dalam meningkatkan perilaku proaktif karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Iin Agustina dan Djony Harijanto (2022) menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan distributif berdampak besar pada bagaimana pegawai bertindak proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang adil dapat Sebagian besar penelitian mengenai tindakan kerja proaktif masih menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada hubungan antar variabel tertentu. Selain itu, penelitian yang secara khusus membahas hubungan tindakan kerja proaktif dengan keberlanjutan organisasi masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor publik, organisasi profit, dan konteks negara tertentu, sehingga diperlukan sintesis penelitian yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tindakan kerja proaktif karyawan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dengan menggunakan metode review literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi

tindakan kerja proaktif karyawan, bagaimana hal itu berdampak pada organisasi, dan bagaimana hal itu membantu mendukung keberlanjutan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk mengkaji dan mensintesis berbagai teori serta hasil penelitian empiris mengenai *proactive work behavior* (PWB) dan kontribusinya terhadap keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*). Data penelitian berupa artikel ilmiah nasional dan internasional yang diterbitkan pada periode 2022–2026 dan diperoleh melalui pencarian pada Google Scholar menggunakan kata kunci *proactive work behavior*, *innovative work behavior*, *green innovation behavior*, *organizational sustainability*, dan *sustainable performance*. Artikel yang dipilih merupakan penelitian yang membahas faktor-faktor pendorong PWB serta dampaknya terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan *content analysis* dan *thematic analysis*. Setiap artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis berdasarkan variabel, metode, dan temuan penelitian, kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama yang mencakup faktor individual, faktor organisasional, dan dampak PWB terhadap keberlanjutan organisasi. Hasil analisis dan sintesis literatur digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta merumuskan proposisi konseptual mengenai peran *proactive work behavior* dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pemetaan Literatur (Literature Mapping)

Berdasarkan analisis isi (*content analysis*) terhadap artikel ilmiah yang dikaji, tren penelitian mengenai perilaku kerja proaktif (PWB) menunjukkan perkembangan yang sangat dinamis. Kajian literatur berskala besar mengonfirmasi bahwa publikasi ilmiah bertema PWB mengalami peningkatan pesat dari tahun 2006 hingga 2024, dengan puncak publikasi terjadi pada tahun 2023. Secara geografis, China menjadi negara yang paling produktif dalam menerbitkan riset terkait perilaku proaktif ini.

Dalam konteks metodologi, instrumen pengukuran yang paling mendominasi riset PWB secara global adalah *Individual Task Proactivity Scale* yang dikembangkan oleh Griffin et al. (2007). Sementara itu, landasan teoretis yang paling sering digunakan oleh para peneliti terdahulu untuk menjelaskan mekanisme PWB meliputi *Social Exchange Theory* (SET), *Conservation of Resources* (COR) *Theory*, *Social Cognitive Theory*, *Self-Determination Theory*, dan *Broaden-and-Build Theory*.

Secara konseptual, faktor-faktor pendorong (*antecedents*) dan dampak (*outcomes*) dari PWB yang ditemukan dalam literatur dapat dipetakan ke dalam matriks berikut:

Kategori	Komponen/Variabel Utama	Sumber Literatur (Aktor & Konteks)
----------	-------------------------	------------------------------------

Faktor Individual (Internal)	<i>Self-leadership, role-breadth self-efficacy (RBSE), kepribadian proaktif, creative self-efficacy, motivasi intrinsik, work meaningfulness, work passion.</i>	Boonyarit (2023); Zhang et al. (2026); Saban et al. (2022); Shalma et al. (2024); Khairunnisa & Nurmala (2023).
Faktor Organisasional (Eksternal)	Dukungan kepemimpinan (<i>leadership support, spiritual leadership</i>), keadilan organisasi (distributif & prosedural), budaya kerja, keadilan organisasi bagi karyawan tidak tetap.	Yu et al. (2023); Saleh et al. (2025); Agustina & Harijanto (2022); Gupron & Yandi (2024); Irhamuddin et al. (2025).
Mekanisme Mediasi (Proses)	<i>Work engagement (keterikatan kerja), career planning, creative self-efficacy.</i>	Saleh et al. (2025); Yang et al. (2023); Shalma et al. (2024).
Dampak Keberlanjutan (Outcomes)	<i>Sustainable performance, green innovation behavior, kinerja pegawai, efektivitas & efisiensi organisasi.</i>	Zhang et al. (2026); Fatihah & Fu'ad (2025); Saban et al. (2022); Nurbaiti et al. (2025); Gupron & Yandi (2024).

Analisis Faktor Individual sebagai Pendorong PWB

Sintesis literatur menunjukkan bahwa determinan utama perilaku proaktif diinisiasi oleh karakteristik psikologis internal karyawan. Jika tidak memiliki keyakinan diri dan kapasitas mengarahkan diri, maka Karyawan tidak akan melakukan tindakan di luar deskripsi pekerjaan.

- a) Mekanisme Kognitif Seluler (*Self-Leadership* dan *Self-Efficacy*): Temuan Boonyarit (2023) melalui *network analysis* membuktikan bahwa *self-leadership* berhubungan erat dengan *voice behavior* dan *problem prevention*. Jalur hubungan ini diperkuat secara signifikan oleh *role-breadth self-efficacy* (RBSE). Studi Khairunnisa & Nurmala (2023) serta Shalma et al. (2024) yang menegaskan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi memberikan kontribusi langsung (hingga 29,1%) terhadap kemampuan karyawan dalam mempromosikan dan merealisasikan ide-ide inovatif di tempat kerja.
- b) Disposisi Kepribadian dan Motivasi Bermakna: Kepribadian proaktif terbukti secara konsisten memberikan pengaruh positif signifikan terhadap

peningkatan kinerja individu. Namun, performa ini menjadi jauh lebih bermakna ketika disandingkan dengan aspek *work meaningfulness* (kebermaknaan kerja). Berdasarkan landasan *Self-Determination Theory*, ketika karyawan merasakan makna yang mendalam dari pekerjaan mereka, akan muncul jalur motivasi proaktif ganda melalui *work passion* dan motivasi intrinsik. Energi psikologis inilah yang mendorong individu untuk berinisiatif secara mandiri tanpa perlu menunggu instruksi dari atasan.

Analisis Faktor Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap PWB

Meskipun karyawan memiliki disposisi proaktif yang tinggi, perilaku tersebut dapat terhambat (atau sebaliknya, terstimulasi) oleh kondisi lingkungan organisasi tempat mereka bernaung. Konsep *Social Exchange Theory* (SET) menjelaskan bahwa taktik proaktif muncul sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan adil dan dukungan yang diterima karyawan dari organisasi.

- a) Peran Keadilan Organisasi dan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*): Ketimpangan perlakuan seperti yang sering dialami oleh karyawan tidak tetap dalam aspek kompensasi dan karier berpotensi besar menurunkan inisiatif kerja. Riset empiris oleh Saleh et al. (2025) dan Agustina & Harijanto (2022) mengonfirmasi bahwa keadilan organisasi (terutama keadilan distributif dan prosedural) memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang kuat dalam memicu PWB. Rasa keadilan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *work engagement* mereka terlebih dahulu, yang kemudian mentransformasikan motivasi mereka menjadi tindakan proaktif nyata di lapangan.
- b) Pengaruh Dukungan Kepemimpinan dan Budaya Kerja: Model konseptual oleh Gupron & Yandi (2024) menempatkan dukungan kepemimpinan (*leadership support*) sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap PWB, mengungguli faktor budaya kerja dan semangat kerja. Pemimpin yang memberikan ruang otonomi dan rasa aman psikologis membebaskan karyawan dari ketakutan akan sanksi jika inisiatif mereka gagal. Dalam konteks spesifik, gaya *spiritual leadership* juga terbukti mampu memperkuat pengaruh kebermaknaan kerja dalam mengarahkan motivasi proaktif karyawan

Kontribusi Proactive Work Behavior terhadap Keberlanjutan Organisasi

Bagian inti dari pembahasan ini mengintegrasikan bagaimana tindakan inisiatif level individu (PWB) berakumulasi menjadi pencapaian makro berupa *organizational sustainability* (keberlanjutan organisasi).

- a) PWB sebagai Penggerak *Sustainable Performance*: Keberlanjutan organisasi menuntut efisiensi operasional yang adaptif terhadap perubahan global. Karyawan yang proaktif memiliki indikator tinggi dalam melakukan penyesuaian cara kerja demi meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, seperti yang terbukti pada sektor publik/pemerintahan. Ketika perilaku proaktif ini diarahkan pada pemecahan masalah dan penciptaan ide, ia berubah menjadi perilaku inovatif. Riset Fatimah & Fu'ad (2025)

membuktikan bahwa perilaku inovatif ini berkorelasi langsung terhadap peningkatan *sustainable performance* (kinerja berkelanjutan) perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian pasar global.

- b) PWB dalam Mengakselerasi *Green Innovation Behavior*: Pada era modern, keberlanjutan tidak lepas dari isu ekologis (*green practices*). Implementasi kebijakan *Green HRM Practices* terbukti mampu membangun *green culture* dan memicu perilaku pencarian umpan balik (*feedback-seeking behavior*) yang mendukung kapitalisasi pengetahuan. PWB memegang peran krusial di sini; inovasi hijau mengandung ketidakpastian tinggi dan risiko kegagalan yang besar. Hanya individu dengan motivasi proaktif tinggi yang mampu menerjemahkan nilai-nilai keberlanjutan organisasi menjadi tindakan *green innovation behavior* yang nyata.

Secara keseluruhan, integrasi literatur menegaskan bahwa individu yang memiliki gambaran masa depan karier yang jelas (*Future Work Self-Salience*) melalui perencanaan karier yang matang akan menginvestasikan energi proaktifnya untuk kemajuan organisasi. PWB bertindak sebagai jembatan utama yang mengubah potensi modal manusia (*human capital*) menjadi kapabilitas dinamis organisasi yang inovatif, produktif, dan berkelanjutan secara jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, *proactive work behavior* (PWB) merupakan faktor penting yang mendukung keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*). Perilaku ini terbentuk melalui interaksi antara faktor individual dan organisasional. Faktor individual seperti *self-leadership*, *role-breadth self-efficacy*, kepribadian proaktif, dan *work meaningfulness* mendorong karyawan untuk bertindak secara proaktif, sedangkan faktor organisasional seperti keadilan organisasi dan dukungan kepemimpinan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi berkembangnya perilaku tersebut.

PWB memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan daya saing organisasi melalui peningkatan perilaku inovatif, kemampuan pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks keberlanjutan, perilaku proaktif juga berperan dalam mendorong *green innovation behavior* dan *sustainable performance*. Oleh karena itu, penguatan faktor-faktor yang mendukung PWB perlu menjadi perhatian organisasi untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, A. A. (2022). The Role of Organizational Virtuousness in Reinforcement Proactive Work Behavior. *Management of Organizations: Systematic Research*, 87(1), 1-20. <https://doi.org/10.2478/mosr-2022-0001>
- Ahmad Irhamuddin, Adam, M. A., & Maria Ariesta Utha. (2025). PERAN KEBIJAKAN GREEN HR DALAM MENINGKATKAN KAPITALISASI PENGETAHUAN DI SEKTOR PROPERTI. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 1-20. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v21i1.941>

DAMPAK KEADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PROAKTIF PERAN MEDIASI KETERIKATAN KERJA. (n.d.).

Fatihah, R. A., & Fu'ad, E. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Sustainable Performance Melalui Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(3), 673–691. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.4134>

Ghia Dimmera, B., & Afifah, N. (2023). MSDJ: Management Sustainable Development Journal Development of Proactive Work Behavior: Systemic Literature Review © 2023 MSDJ: Management Sustainable Development Journal. Karya ini terlisensi dibawah Creative Commons Attribution 4.0 International. DEVELOPMENT OF PROACTIVE WORK BEHAVIOR: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW.

Khairunnisa, S. N., & Nurmala, S. (2023). Peran Self-Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada PT Polytama Propindo. *Jurnal Interaktif*, 15(2), 115–123. <https://doi.org/10.21776/ub.interaktif.2023.015.02.5>

Mumpuni, A. F., & Handayani, W. (2024). *Journal of Business and Management Studies The Influence of Proactive Personality on Proactive Work Behavior through Job Satisfaction, Work Engagement, and Role Breadth Self-Efficacy at PT PLN UP3 West Surabaya*. <https://doi.org/10.32996/jbms>

Rasyid Abdillah, M., & Anita, R. (2025). PERILAKU PROAKTIF PEGAWAI: BUKTI EMPIRIS PADA INSTITUSI PEMERINTAH DI INDONESIA (Vol. 2, Number 2). <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Saban, R. (2022). KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TERNATE Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).

Satwika, P. A., Suhariadi, F., & Samian. (2025). Exploring proactive work behavior: a scoping review of research trends and theories. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2465904>

Shalma, U. N., Helmy, I., & Abrilia, H. (2023). *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Peran Orientasi Pembelajaran dan Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Creative Self-Efficacy Variabel Mediasi*. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>

Tinggi, S., & Administrasi, I. (2022). *Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural Iin Agustina1, Djony Harijanto2*. 3(1).

Yang, C.-L., Li, Y., & Qiao, K. (2023). Impact of Future Work Self-Salience on Proactive Behaviors: An Integrative and Comparative Study of Multiple Proactive Behaviors. *Sustainability*, 15(20), 14912. <https://doi.org/10.3390/su152014912>

Zhang, F., Liu, Y., Liu, P., & Zhang, Y. (2026). How work meaningfulness promotes green innovation behavior through dual proactive motivation pathways. *Discover Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s43621-026-03207-8>