

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA TIMUR

Tessa Mirella Dwivina<sup>1</sup>, Kustini Kustini<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

[tessamirellad@gmail.com\\*](mailto:tessamirellad@gmail.com)

[kustini.ma@upnjatim.ac.id](mailto:kustini.ma@upnjatim.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, *employee engagement*, dan *self-efficacy* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Metode kuantitatif digunakan dengan analisis menggunakan *software* Smart PLS. Dari populasi 272 karyawan, diambil sampel 73 responden menggunakan *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner, serta dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, *R-Square*, dan *bootstrapping* untuk uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; *Employee Engagement*; *Self-efficacy*; *Organizational Citizenship Behavior*

### PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi ini, organisasi dan perusahaan perlu memperoleh keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan. Responsivitas terhadap perubahan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga memiliki SDM yang berkualitas sangatlah krusial untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Kinerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Selain menjalankan tugas utama (*in-role*), karyawan perlu memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan tambahan yang mungkin tidak langsung terkait dengan tugas utama mereka (*extra-role*). Perilaku ini dikenal sebagai

*organizational citizenship behavior* dalam konteks organisasi.

*Organizational citizenship behavior* merujuk pada perilaku sukarela individu di lingkungan kerja yang melebihi tugas formal mereka dan berkontribusi secara positif kepada organisasi. Ini meliputi segala bentuk kontribusi yang tidak diwajibkan oleh deskripsi pekerjaan resmi tetapi memberikan manfaat besar bagi organisasi secara keseluruhan. (Gafriyani et al., 2023)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur adalah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pembinaan, dan perlindungan tenaga kerja di wilayah provinsi tersebut. Mereka memiliki sumber daya manusia berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan untuk menjalankan

berbagai fungsi terkait kebijakan ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Disnakertrans Provinsi Jawa Timur merupakan perusahaan yang berfokus pada pelayanan masyarakat dan dengan demikian diharapkan bahwa setiap karyawan akan memberikan kontribusi tambahan dalam pekerjaannya yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*. Ketika perilaku ini diterapkan dalam tim kerja, menciptakan lingkungan saling mendukung yang stabil dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Namun, dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja secara individual dan kurang memperhatikan rekan kerja dengan beban kerja lebih berat. Kurangnya sikap *organizational citizenship behavior* menghambat kemajuan organisasi. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur perlu fokus pada upaya mendorong penerapan perilaku tersebut di kalangan karyawan.

Menurut Saraswati & Hakim (2019), komitmen organisasi adalah faktor utama yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan seseorang terhadap organisasi dan tujuannya. Manihuruk & Kustini (2023), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memberikan upaya ekstra untuk kemajuan organisasi secara sukarela. Mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi, mengatasi ketidakpuasan, dan merasa terikat dalam jangka panjang.

Namun, masalah yang timbul dalam perusahaan dimana karyawan menunjukkan kurangnya komitmen dapat diamati dari perilaku yang tidak

mematuhi aturan seperti tingkat absensi yang tinggi (Yusuf and Syarif 2017). Diketahui tingkat absensi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sebanyak 118 karyawan tidak hadir dengan persentase 43,38%. Selain itu, ada 108 karyawan yang terlambat dengan persentase 39,70%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan yang tidak hadir meningkat menjadi 130 dengan persentase 47,79%, sementara keterlambatan mencapai 119 karyawan atau 43,75%. Berdasarkan data ini, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen dan sikap karyawan masih belum optimal.

Simatupang et al., (2023) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* adalah *employee engagement* atau keterlibatan karyawan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan *employee engagement* sebagai tingkat keterikatan, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup ekspresi fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Selain *employee engagement*, Hardani & Subarjo (2024) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan elemen lain yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalimunthe & Zuanda (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menghadapi dan mengatasi situasi tertentu. Ini merujuk pada kepercayaan diri individu bahwa ia dapat mengelola tugas-tugas dengan baik dalam situasi yang akan datang.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya inkonsistensi terkait penelitian *self-efficacy*. Menurut penelitian oleh Oktri dan Zulfadil (2019), *self-efficacy* memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun, penelitian oleh Ummah (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga, hal ini merupakan *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* atau tidak.

Berdasarkan fenomena yang telah tersajikan maka peneliti tertarik untuk dijadikan sebagai penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Employee Engagement, dan Self-efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017), komitmen diartikan sebagai kondisi di mana individu mendukung organisasi dan tujuannya, serta memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (2000) dalam (Nugraha 2022) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga yaitu: 1) *Affective Commitment*, 2) *Continuance Commitment*, dan 3) *Normative Commitment*.

### Employee Engagement

Menurut Rivai & Sagala (2009), *employee engagement* adalah keadaan psikologis yang stabil yang muncul dari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya. *Employee engagement* menunjukkan seberapa besar seorang karyawan fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya. Hal ini sangat penting karena merupakan

perilaku yang menjadi pendorong utama kinerja karyawan.

Menurut Febrida and Purwanto, (2020) indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga, yaitu: 1) *Vigor*, 2) *Dedication*, dan 3) *Absorption*.

### Self Efficacy

Menurut Albert Bandura (1998), *self-efficacy* adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Konsep ini berkaitan dengan situasi yang dihadapi individu dan peranannya dalam proses belajar kognitif.

Menurut Hardani dan Subarjo (2024), *self-efficacy* pada setiap individu bervariasi dan dapat dibedakan berdasarkan empat indikator, yaitu: 1) Keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas, 2) Kemampuan yang lebih unggul dibandingkan orang lain, 3) Tingkat kesulitan tugas, 4) Kepuasan akan tugas yang diberikan.

### Organizational Citizenship Behavior

Menurut Mohammad (2011) dalam penelitian Febrida dan Purwanto (2020), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang mencerminkan karyawan yang melebihi standar minimum yang ditetapkan oleh organisasi dan berkontribusi pada kesejahteraan rekan kerja, tim, dan perusahaan secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar deskripsi pekerjaan resmi mereka.

Menurut Hadiwijaya, (2024) terdapat lima indikator dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu: 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*,

3) *Sportmanship*, 4) *Courtesy*, 5) *Civic Virtue*.

**METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan *proportionate random sampling*, yang memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan total populasi sebanyak 272 karyawan di kantor Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, diambil sampel sebanyak 73 karyawan. Data dikumpulkan dari sumber primer melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan aplikasi PLS. (*Partial Least Square*), dan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**Validitas Konvergen**

Dalam penelitian ini, validitas indikator dinilai dengan memeriksa nilai *factor loading* pada *outer loading*. *Factor loading* mencerminkan hubungan antara indikator dan variabel, dan dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,5. Berdasarkan Tabel 2, semua konstruk menunjukkan nilai lebih dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

	Komitmen Organisasi (X1)	Employee Engagement (X2)	Self Efficacy (X3)	Organizational Citizenship Behavior (Y)
X1.1	0.964			
X1.2	0.945			
X1.3	0.941			
X2.1		0.800		
X2.2		0.903		
X2.3		0.882		
X3.1			0.922	
X3.2			0.883	
X3.3			0.912	
X3.4			0.843	
Y1				0.907
Y2				0.900
Y3				0.873
Y4				0.811
Y5				0.852

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Hasil analisis dalam tabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian, yaitu komitmen

organisasi, keterlibatan karyawan, *self-efficacy*, dan perilaku *organizational citizenship behavior*, memiliki faktor loading lebih dari 0,5. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Validitas Diskriminan**

Model pengukuran berikutnya melibatkan nilai AVE yang menunjukkan sejauh mana varian indikator dijelaskan oleh variabel laten. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Berikut ini adalah hasil pengukuran AVE:

	AVE
Komitmen Organisasi	0.903
Employee Engagement	0.744
Self Efficacy	0.793
Organizational Citizenship Behavior	0.756

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian AVE menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,903, *employee engagement* 0,744, *self-efficacy* 0,793, dan *organizational citizenship behavior* 0,756. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, secara keseluruhan, validitas variabel dalam penelitian ini dapat dianggap baik.

**Composite Reliability**

Reliabilitas konstruk dalam sebuah model diukur menggunakan nilai *composite reliability*. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih dari 0,70. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten tersebut dianggap konsisten dan stabil dalam melakukan pengukuran.

	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0.948
Employee Engagement	0.831
Self Efficacy	0.917
Organizational Citizenship Behavior	0.923

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai composite reliability lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

**R-Square**

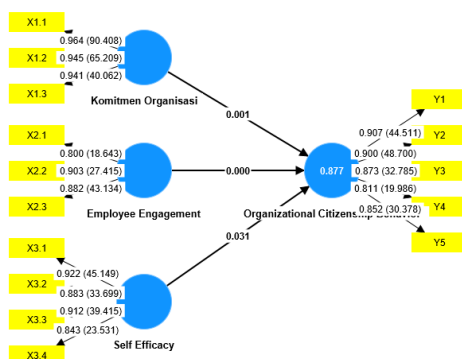
Nilai R<sup>2</sup> mengukur sejauh mana variabel eksogen (independen) dalam model dapat menjelaskan variabel endogen (dependen). Koefisien determinasi ini berkisar antara nol hingga satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Semakin rendah nilai R<sup>2</sup>, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

	R-Square
Komitmen Organisasi	0.877
Employee Engagement	
Self Efficacy	
Organizational Citizenship Behavior	

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0,877. Ini berarti model mampu menjelaskan 87,7% dari fenomena *organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti komitmen organisasi, *employee engagement*, dan *self-efficacy*. Sisanya, yaitu 12,3%, dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Analisis Model PLS**



Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Hasil pengujian dari analisis PLS dapat terlihat dari tabel diatas dihasilkan P-Values yang menunjukkan hasil dibawah 0,05 dan diperoleh kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dapat diterima, memiliki nilai P-Values 0.001 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), dan nilai T *Statistic* sebesar 3.455 > 1,96 yang menunjukkan nilai atau hubungan positif. Sehingga hipotesis diterima atau signifikan (positif).
2. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dapat diterima, memiliki nilai P-Values 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), dan nilai T *Statistic* sebesar 4.805 > 1,96 yang menunjukkan nilai atau hubungan positif. Sehingga hipotesis diterima atau signifikan (positif).
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dapat diterima, memiliki nilai P-Values 0.031 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%), dan nilai T *Statistic* sebesar 2.159 > 1,96 yang menunjukkan nilai atau hubungan positif. Sehingga hipotesis diterima atau signifikan (positif).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis ini diterima. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung setia, mempertahankan posisi

mereka, dan berusaha meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator utama komitmen organisasi yang paling dipersepsikan positif adalah komitmen afektif, yaitu perasaan bahagia yang mendalam dalam menjalani karir di perusahaan. Karyawan dengan ikatan emosional yang kuat merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, yang meningkatkan loyalitas serta motivasi untuk berkontribusi lebih baik dan bertahan lebih lama di perusahaan. Komitmen afektif mencerminkan sejauh mana perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan. Hal ini secara otomatis meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elvira & Kustini (2022) dan Rulianti & Pardede (2022), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan perilaku *organizational citizenship behavior* meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan perlu bertanggung jawab atas tugas mereka, dan perilaku kewargaan organisasi yang sesuai dengan tuntutan perusahaan akan muncul ketika rekan kerja membutuhkan bantuan.

### **Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans

Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis ini diterima. Karyawan yang terlibat cenderung meningkatkan produktivitas, memberikan layanan pelanggan yang baik, dan mengurangi pergantian karyawan. Mereka juga menunjukkan perilaku membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan menunjukkan loyalitas, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Indikator utama *employee engagement* yang paling dipersepsikan positif adalah *dedication*, yaitu ketertarikan dan antusiasme dalam pekerjaan. *Dedication* mencerminkan motivasi, semangat, dan tanggung jawab karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Antusiasme ini menunjukkan rasa bangga dan komitmen karyawan untuk mencapai hasil optimal, menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Febrida & Purwantoro (2019) dan Ompusunggu & Rifani (2023), yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi, puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi biasanya menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang lebih baik, seperti membantu tanpa diminta dan berinisiatif mendukung tujuan organisasi.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan ini mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, membantu rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan perusahaan. Mereka yakin bahwa tindakan mereka akan memberikan hasil positif bagi organisasi.

Indikator utama *self-efficacy* yang paling dipersepsikan positif adalah keyakinan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dan sumber daya, yang memperkuat kinerja tim. Keyakinan ini membuat mereka merasa mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik, meningkatkan efektivitas kinerja individu serta pencapaian tujuan tim dan organisasi sehingga mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Dalimunthe & Zuanda (2020) dan Herawati et al. (2020), yang mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*. Ini berarti bahwa tingkat *self-efficacy* memengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka cenderung lebih aktif, termotivasi, dan bertekad untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan ini mendorong mereka untuk membantu rekan kerja, mengambil inisiatif dalam tugas tambahan, dan berkontribusi secara positif terhadap

lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih sering menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, *employee engagement*, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperkuat komitmen organisasi, *employee engagement*, dan *self-efficacy* untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*, yang dapat memberikan manfaat signifikan bagi produktivitas dan kualitas kerja di lingkungan tersebut.

### **Saran**

Beberapa rekomendasi untuk Disnakertrans Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Komitmen Organisasi  
Penting untuk memprioritaskan aspek komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif agar karyawan merasa terlibat dan terus berkontribusi pada perusahaan.
2. Meningkatkan Perilaku *Employee Engagement*  
Manajemen perlu memperkuat *employee engagement* dengan memperhatikan semangat kerja dan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal.
3. Memperhatikan Perilaku *Self-Efficacy* pada Karyawan  
Pastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan berikan dukungan yang diperlukan, seperti pelatihan dan

umpan balik, untuk meningkatkan keyakinan diri mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi dan kompetensi dalam analisis terhadap *organizational citizenship behavior*. Ini akan membantu perusahaan merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendorong kontribusi optimal dari karyawan dan mendukung pertumbuhan serta keberhasilan jangka panjang perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Albert Bandura. 1998. *Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control*. *W.H Freeman and Company New York*. Vol. 43.
- Dalimunthe, Letnan, and Marta Zuanda. 2020. "Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1 (1): 114–26.
- Elvira, Nadya Gea, and Kustini Kustini. 2022. "Analisis Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI." *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 5 (4): 986–96.
- Febrida, Neli, and Purwantoro Purwantoro. 2020. "Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2: 165–74.
- Gafriyani, Ghoniyyah, Gendut Sukarno, and Dewi Khrisna Sawitri. 2023. "Analysis of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Small and Medium Enterprises of Tenun and Batik Gedog Zaenal Tuban". *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4 (4): 4380–89.
- Hadiwijaya, Dudung. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta." *Manajemen Bisnis* 13 (1): 34–49.
- Hardani, Aprilia, and Subarjo Subarjo. 2024. "Pengaruh Job Satisfaction, Employee Engagement Dan Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Bio Dua Ribu Surakarta." *Jurnal Lentera Bisnis* 13 (1): 417–37.
- Herawati, Atik, M. Shihab, and Wardah Wardah. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Indoprima Gemilang Surabaya" *Media Mahardhika* 19 (1): 82–91.
- Juwita Boru Manihuruk, Olivia Margareta Purnama, and Kustini. 2023. "The Role of Job Satisfaction as a Moderating Variable on the Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior." *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03 (09): 1825–32.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:



- Salemba Empat.
- Nugraha, Ghaiby. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Skripsi Universitas Negeri Lampung*, 1–49.
- Oktri, and Zulfadil. 2019. "Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Negeri Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 11 (2): 352–70.
- Ompusunggu, Lidya Seventina, and Denny Nazaria Rifani. 2023. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan." *Widya Manajemen* 5 (1): 1–11.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior. Personnel Psychology*.
- Rivai, Veithzal, and Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins and Judge. 2019. *Organizational Behavior. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*. 18th edition. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Citizen Behavior*. Pearson. 15th ed. United States of America: Pearson.
- Rulianti, Erina, and Rita Hannawati Pardede. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior" 10: 341–50.
- Saraswati, Karina, and Gamma Hakim. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang." *Jurnal Sains Psikologi* 8 (2): 245–53.
- Simatupang, Marhisar, Muharsih L., Sadijah A., Hemasti G., Gozali P, and Pratiwi K. 2023. "Peran Employee Agility dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Karawang." *Jurnal Ilmiah Global Education* 4 (2): 572–78.
- Yusuf, Ria. M, and Darman Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi*. Cetakan Pertama. Makassar: Nas Media Pustaka.