

***SELF EFFICACY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND  
THEIR INFLUENCE ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR AT PT ABC***

***SELF EFFICACY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SERTA  
PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
KARYAWAN PADA PT ABC***

**Warsidi**

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta  
Warsidi@upnvj.ac.id

**ABSTRACT**

*This research is a quantitative study which aims to determine and prove the influence of, self efficacy, and perceived organizational support on organizational citizenship behavior. This research was conducted on permanent employees of PT ABC with 55 Head Office placements. The analysis technique carried out in this research uses path analysis using the Structural Equation Model (SEM) method and data processing uses SmartPLS 4.0 software. The research results obtained in this study show that (1) self efficacy has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (2) perceived organizational support has no effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Perceived Organizational Support, And Organizational Citizenship Behavior*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak efikasi diri (*self-efficacy*), dan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terhadap perilaku berorganisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan di PT ABC. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) berbasis *Structural Equation Model* (SEM) yang diolah melalui perangkat lunak *SmartPLS 4.0*. Sampel penelitian terdiri dari 55 karyawan tetap yang bekerja di kantor pusat PT ABC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) efikasi diri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi, dan (2) persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

**Kata Kunci:** Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Dan Organizational Citizenship Behavior.

**PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan perusahaan, bahkan lebih krusial dibandingkan modal dan teknologi karena mereka yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya (Husaini & Sutama, 2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan untuk mendorong partisipasi karyawan secara sukarela dalam aktivitas organisasi di luar tugas utama mereka (Iroth et al., 2022).

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) merupakan aspek penting yang mencerminkan kontribusi karyawan di luar tanggung jawab formal mereka. Namun, berdasarkan wawancara dengan HRD PT ABC, banyak karyawan yang masih memiliki tingkat inisiatif yang rendah dan enggan terlibat dalam kegiatan tambahan di luar pekerjaan utama mereka. Hal ini menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan OCB melalui strategi yang lebih efektif.

Sebaliknya, organisasi belum optimal dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada jika karyawan masih menganggap bahwa perilaku

ekstra di luar tanggung jawabnya untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan bukanlah suatu hal yang penting.

Didukung dengan hasil wawancara kepada HRD PT ABC bahwa:

“Sebagian karyawan cenderung masih memiliki tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi yang kurang seperti tingkat inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang masih rendah sehingga masih perlu adanya dorongan secara terus-menerus oleh

HRD dan kurang di dalam melakukan tugas ekstra di luar tanggung jawabnya terutama dalam keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam program pengembangan karyawan”

Hal tersebut dapat disimpulkan sebagian karyawan masih menganggap bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang sudah diberikan tanpa melakukan tindakan ekstra di luar tanggung jawabnya.

**Tabel 1. Pra-penelitian *organizational citizenship behavior***

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Ya		Tidak		
		Total	%	Total	%	
1	<i>Saya memiliki inisiatif dan bersedia untuk membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaan</i>	6	30%	14	70%	20
2	<i>Saya merasa bertanggung jawab dalam menjaga lingkungan kerja yang bersih dan aman bagi rekan kerja</i>	12	60%	8	40%	20
3	<i>Saya mentoleransi setiap situasi perusahaan meskipun kurang ideal tanpa mengajukan keberatan</i>	8	40%	12	60%	20
4	<i>Saya selalu menghargai dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</i>	13	65%	7	35%	20
5	<i>Saya berpartisipasi mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan meskipun tidak diwajibkan bagi saya</i>	9	45%	11	55%	20
<b>Rata-rata</b>		<b>48%</b>		<b>52%</b>		

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT ABC, diketahui bahwa 48% karyawan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang baik, sementara 52%

lainnya masih kurang dalam hal tersebut. Terdapat 14 karyawan yang belum memiliki inisiatif dalam bekerja maupun membantu rekan yang mengalami kesulitan, 12 karyawan yang kurang

mampu mentoleransi berbagai situasi di perusahaan, serta 11 karyawan yang minim partisipasi dalam kegiatan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan perilaku kewarganegaraan organisasional di lingkungan perusahaan masih belum optimal.

Tuntutan perusahaan terhadap pencapaian target menyebabkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Bekerja bukan hanya untuk kepentingan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga yang perlu diperhatikan (Iroth et al., 2022). Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional secara optimal dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan kondusif, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Mulyani & Setyaningrum, 2023).

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT ABC, terungkap bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa karyawan masih harus menyelesaikan pekerjaan di hari libur karena tuntutan tugas, sehingga keseimbangan kehidupan kerja mereka belum tercapai secara ideal. Akibatnya, banyak karyawan yang merasa kehidupan keluarga lebih utama, yang kemudian berdampak pada kurangnya kepedulian terhadap rekan kerja.

Kemudian, adanya efikasi diri dalam

diri karyawan dapat membantu dalam meningkatkan perilaku sukarela karyawan. *Self Efficacy* merupakan keyakinan dalam diri individu dengan memiliki kemampuan yang berguna bagi dirinya untuk melaksanakan segala suatu hal apapun dengan berhasil (Dani Saadi, 2021). Dengan individu memiliki *self efficacy* yang positif akan merasakan lebih puas dengan pekerjaannya, selain itu individu yang memiliki *self efficacy* positif mengarah pada sikap yang lebih membantu rekan kerja dan dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional, sebaliknya individu yang memiliki *self efficacy* negatif atau rendah cenderung akan lebih susah beradaptasi pada lingkungan kerja dan cenderung menghindari kerjasama (Prasetyo et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada HRD PT ABC bahwa dikatakan sebagian dari karyawan masih memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Sebagian karyawan masih merasa belum mampu dan yakin bahwa ia mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga merasa terganggu dan kurang percaya diri jika mengerjakan sesuatu tanpa adanya bantuan dan penilaian orang lain terhadap hasil pekerjaannya. Padahal dengan memiliki tingkat kepercayaan diri dan keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan akan membentuk suasana hati yang senang dan siap dalam menerima tantangan dan perubahan.

**Tabel 2. Pra-penelitian *self efficacy***

No	Pernyataan	Jawaban				
		Y		Tidak		Total
		<u>a</u>	%	Total	%	
1	<i>Saya yakin dan percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki untuk mengatasi setiap hambatan pada pekerjaan yang dihadapi</i>	15	75%	5	25%	20

2	<i>Saya tidak bermasalah mengerjakan pekerjaan saya sendiri tanpa adanya bantuan dari rekan kerja</i>	7	35%	13	65%	20
3	<i>Saya mampu mengerjakan pekerjaan apapun yang diberikan kepada saya</i>	6	30%	14	70%	20
<b>Rata-rata</b>		<b>47%</b>		<b>53%</b>		

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT ABC, diketahui bahwa 47% karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang baik, sedangkan 53% lainnya masih tergolong rendah. Sebanyak 13 karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dan masih membutuhkan bantuan orang lain, sementara 14 karyawan merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki efikasi diri yang optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior) adalah faktor internal dalam organisasi itu sendiri. Ketika perusahaan mampu memberikan dukungan serta bantuan kepada karyawannya, maka hal ini dapat membentuk persepsi positif dalam diri mereka. Persepsi yang dimaksud adalah persepsi mengenai dukungan organisasi (Adinda Puspitasari & Zenita Ratnaningsih,

2019). Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka serta menghargai kontribusi yang telah diberikan. Rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal penghargaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka menjadi dasar terbentuknya persepsi dukungan organisasi (Khalid et al., 2023).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT ABC, diketahui bahwa sebagian karyawan masih kurang peduli dan tidak menunjukkan kepatuhan dalam meningkatkan citra perusahaan. Mereka beranggapan bahwa upaya ekstra di luar tanggung jawab utama tidak sepadan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan. HRD juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan karyawan masih belum optimal, yang salah satunya disebabkan oleh ketidakadilan dalam distribusi kesejahteraan berdasarkan tingkat jabatan di perusahaan.

**Tabel 3. Pra-penelitian *perceived organizational support***

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		<u>Ya</u>		<u>Tidak</u>		
		Total	%	Total	%	
1	<i>Perusahaan memberikan keadilan yang sama kepada saya</i>	8	40%	12	60%	20

	<i>Saya mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan pekerjaan</i>	15	75%	5	25%	20
	<i>Perusahaan memberikan penghargaan organisasi dan memperhatikan kondisi kerja</i>	6	30%	14	70%	20
	<b>Rata-rata</b>		<b>48%</b>		<b>52%</b>	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT ABC, diketahui bahwa 48% karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan organisasi, sementara 52% lainnya masih merasakan dukungan yang kurang optimal. Sebanyak 12 karyawan menilai bahwa perusahaan belum menerapkan prinsip keadilan secara merata, sedangkan 14 karyawan merasa bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan penghargaan serta kurang memperhatikan kondisi kerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan adanya dukungan organisasi yang memadai.

Hasil pra-penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya. Studi mengenai efikasi diri (self-efficacy) yang dilakukan oleh Taloga & Siska Dedy Pramono (2021) menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki dampak positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil ini didukung oleh penelitian Dalimunthe & Zuanda (2020), yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ferdiansyah & Safitri (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh self-efficacy terhadap organizational citizenship behavior.

Sementara itu, penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi

(perceived organizational support) yang dilakukan oleh Dwi Lestari & Taufik Hadi Saputra (2022) menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini juga sejalan dengan temuan Khalid et al. (2023), yang mengungkapkan bahwa perceived organizational support berdampak positif terhadap organizational citizenship behavior. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yovita Narwastu et al. (2023) menunjukkan perbedaan hasil, yaitu tidak adanya pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan studi lebih lanjut dengan mengangkat topik penelitian berjudul "*Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support serta pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT ABC.*"

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *self efficacy*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT ABC.

### **Kegunaan Penelitian**

#### 1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat dalam akademik sebagai wadah bagi mahasiswa dengan memberikan tambahan ilmu pengetahuan, informasi, dan menjadi referensi dalam pembuatan penelitian selanjutnya bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Praktis

### a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan evaluasi, rekomendasi, dan pedoman dalam menentukan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat di perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih memberdayakan karyawannya terkait dengan *self efficacy*, *perceived organizational support*, serta *organizational citizenship behavior*.

### b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan belajar yang luas dan praktis tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins & Judge (2022, p. 41), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak termasuk komponen dari pekerjaan formal dan berpartisipasi lebih terhadap lingkungan dan sosial organisasi kerja. Sementara itu, menurut (Armstrong & Taylor, 2020, p. 273), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas dan tanggung jawabnya untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Organ dalam (Setiawan, 2022, hal. 56), mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi OCB diantaranya budaya dan iklim yang dihasilkan organisasi,

kepribadian dan suasana hati individu, persepsi dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas hubungan pimpinan dan karyawan, masa kerja, dan jenis kelamin. Adapun bentuk-bentuk dalam *organizational citizenship behavior* yaitu kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi (W Enny, 2019, hal. 97). Indikator dalam *organizational citizenship behavior* yang dikembangkan oleh Organ dalam (Qomariah, 2020, hal. 118) terdiri dari *altruism*, *consciousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

### *Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk bisa berhasil dan memiliki motivasi dalam mengerjakan segala tugas yang diemban selama berkegiatan (Fitriyah et al., 2019, hal. 3). Sementara itu, menurut McShane & Glinow (2019, p. 59), efikasi diri adalah suatu keyakinan dalam diri seseorang bahwa memiliki kemampuan, dorongan, persepsi dalam peran yang tepat, dan kondisi yang berguna bagi dirinya untuk berhasil dalam menuntaskan suatu pekerjaan. Proses psikologi yang terjadi dalam efikasi diri menurut Bandura dalam (Agustini, 2020, hal. 52), diantaranya tahapan kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi efikasi diri yang dikembangkan Bandura yaitu pengalaman performansi, pengalaman model, persuasi sosial, dan keadaan emosi (Fatmasari, 2019, hal. 5). Indikator efikasi diri yang dikembangkan Bandura dalam (Erlina, 2020, hal. 69), yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

### *Perceived Organizational Support*

Menurut Sunarto & Suparji (2020, hal. 1), persepsi dukungan organisasi adalah persepsi yang bersumber dari

karyawan dengan memunculkan sikap positif kepada perusahaan tentang perusahaan menghargai kontribusi karyawan. Sementara itu, menurut Eisenberger et al (2020, p. 102), persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam menghargai dan memedulikan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi dukungan organisasi diantaranya layanan dukungan pekerjaan, bersikap adil, memberi penghargaan, memberikan promosi, mendukung jalannya dukungan, suportif, dan memulai dukungan dari awal sebelum waktu bekerja (Scandura, 2021, p. 87). Adapun dampak dukungan organisasi terhadap karyawan meliputi terbentuknya komitmen, kepuasan dalam bekerja, keterlibatan, dan peningkatan standar kinerja (Sunarto & Suparji, 2020, hal. 4). Indikator persepsi dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Eisenberger et al (2020, p. 103), meliputi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, hipotesis adalah kemungkinan kesimpulan atau dugaan sementara yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel tersebut. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT ABC.

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT ABC.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer bersumber dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan PT ABC serta sumber data sekunder berasal dari topik, buku, dan jurnal yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 55 karyawan tetap PT ABC dengan penempatan *head office* yang jumlahnya berdasarkan keseluruhan populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji *R-square*, uji *Q-square*, dan uji hipotesis yang dilakukan dengan *tools* SmartPLS 4.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis data deskriptif menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari skor jawaban responden yang telah dihimpun. Kemudian, diklasifikasikan ke dalam masing-masing kategori yang dihitung berdasarkan interval dari skala tertinggi dan terendah sehingga menghasilkan kategori skor sebagai berikut.

**Tabel 5. Kategori Interpretasi Skor**

No	Interval Rata-rata Skor	Kategori
1	1.00 - 1.80	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
2	>1.80 - 2.60	Tidak Baik/ Rendah
3	>2.60 - 3.40	Cukup Baik
4	>3.40 - 4.20	Baik
5	>4.20 - 5.00	Sangat Baik/ Sangat

Timggi

Sumber: Data Diolah, 2024

**Tabel 6. Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior***

Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Total Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
	OCB1	0	1	2	12			
OCB2	0	0	10	20	25	55	235	4,27
OCB3	0	0	1	25	29	55	248	4,51
OCB4	0	0	1	11	43	55	262	4,76
OCB5	0	2	4	23	26	55	238	4,33
OCB6	3	7	12	22	11	55	196	3,56
OCB7	0	0	0	21	34	55	254	4,62
OCB8	0	0	3	12	40	55	257	4,67
OCB9	0	0	7	21	27	55	240	4,36
OCB10	0	0	4	21	30	55	246	4,47
<b>Total <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>							2432	44,22
<b>Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i></b>							243,2	4,42

Sumber: Data Diolah, 2024

*Mean* atau nilai rata-rata yaitu dengan nilai 4,42. Berdasarkan keseluruhan dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *organizational citizenship behavior* interpretasi skor bahwa angka 4,42 termasuk pada kategori sangat baik.

**Tabel 7. Analisis Deskriptif *Self Efficacy***

Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Total Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
SE1	0	0	2	21	32	55	250	4,55
SE3	4	6	11	11	23	55	208	3,78
SE4	0	0	2	30	23	55	241	4,38
SE5	0	2	3	17	33	55	246	4,47
SE6	0	0	2	19	34	55	252	4,58
<b>Total <i>Self Efficacy</i></b>							1197	21,76
<b>Rata-rata <i>Self Efficacy</i></b>							239,4	4,35

Sumber: Data Diolah, 2024

*Mean* atau nilai rata-rata Berdasarkan tabel kategorisasi interpretasi skor bahwa angka 4,35 termasuk pada kategori sangat baik. yaitu dengan nilai 4,35.

**Tabel 8. Analisis Deskriptif *Perceived Organizational Support***

Pernyataan	Skor Alternatif Jawaban					Jumlah	Total Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			

POS1	0	4	9	15	27	55	230	4,18
POS2	0	2	5	20	28	55	239	4,35
POS3	0	4	2	18	31	55	241	4,38
POS4	0	1	3	16	35	55	250	4,55
POS5	0	1	4	18	32	55	246	4,47
POS6	3	6	11	23	12	55	200	3,64
<b>Total Perceived Organizational Support</b>							1406	25,56
<b>Rata-rata Perceived Organizational Support</b>							234,3	4,26

Sumber: Data Diolah, 2024

*Mean* atau nilai rata-rata keseluruhan dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *perceived organizational support* yaitu dengan

nilai 4,26. Berdasarkan tabel kategorisasi interpretasi skor bahwa angka 4,26 termasuk pada kategori sangat baik. **Uji Validitas**

**Tabel 9. Nilai Loading Factor**

<i>Self Efficacy</i>	SE1	0.844
	SE3	0.697
	SE4	0.688
	SE5	0.888
	SE6	0.814
	<i>Perceived Organizational Support</i>	POS1
POS2		0.888
POS3		0.835
POS4		0.814
POS5		0.902
POS6		0.782
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB1	0.681
	OCB2	0.780
	OCB3	0.837
	OCB4	0.604
	OCB5	0.574
	OCB6	0.670
	OCB7	0.792
	OCB8	0.753
	OCB9	0.756
	OCB10	0.797

Sumber: Output Data SmartPLS 4

Menurut Ghazali (2021, hal. 68), validitas suatu indikator pada umumnya dilihat jika nilai di atas 0.70 sudah dihasilkan loading factor, namun dalam penelitian tahap awal apabila nilai 0.50 –

0.60 yang dihasilkan loading factor sudah dapat diterima dan dianggap valid. Secara keseluruhan, hasil nilai *loading factor* sudah berada di atas 0.50 sehingga dinyatakan valid dan dapat diterima.

**Tabel 10. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0.625
<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	0.720

<b>Organizational Citizenship Behavior (Y)</b>	0.532
--	-------

Sumber: Output Data SmartPLS 4

Menurut Ghozali (2021, hal. 68), dalam memenuhi persyaratan pengujian validitas diskriminan, maka hasil nilai dari AVE diharuskan berada di atas 0.50 atau  $> 0.50$ . Berdasarkan hasil perolehan

nilai tersebut secara keseluruhan, nilai AVE sudah di atas 0.50 dan dinyatakan valid dan diterima.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 11. Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0.846	0.892
<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	0.922	0.939
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.901	0.918

Sumber: Output Data SmartPLS 4

Secara keseluruhan, hasil nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* sudah berada di atas 0.70. Sehingga dapat ditarik kesimpulan,

instrumen penelitian sudah dapat diandalkan dengan didukung keseluruhan hasil nilai sudah di atas 0.70 (Setiawan, 2023, hal. 75).

### Uji Koefisien Determinasi (R-square)

**Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi (R-square)**

Variabel	R-square	R-square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.718	0.701

Sumber: Output Data SmartPLS 4

Variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *self efficacy*, dan *perceived organizational support* dengan besar 71.8% dan sisanya dengan besar 28.2% dipengaruhi variabel lain.

Sehingga model dikatakan kuat dengan hasil mendekati 1 (Riyanto & Hatmawan, 2020, hal. 141).

### Uji Predictive Relevance (Q-square)

**Tabel 13. Nilai Q-square**

Variabel	Q-square
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.516

Sumber: Data Diolah, 2024

Dapat disimpulkan bahwa model sudah menghasilkan nilai *Q-square* di atas 0.50 dengan model kuat dan relevan (Setiawan, 2023, hal. 75).

menghitung t tabel menggunakan rumus  $df = n - k$  yang dalam penelitian ini  $df = 55 - 3 = 52$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan *P values* atau tingkat kesalahan *alpha* dengan besar 5% atau 0.05 dalam t tabel memperoleh nilai sebesar 1.674.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan

**Tabel 14. Hasil Nilai Koefisien Analisis Jalur**

	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Self Efficacy</i> (X2) ->	0.352	1.976	0.048

<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>			
<i>Perceived Organizational Support (X3) -&gt; Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.144	1.035	0.301

Sumber: Output Data SmartPLS 4

- Hipotesis 1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan hasil nilai *original sample* (O) dengan memperoleh angka positif yakni 0.352 atau dengan besar 35.2% yang menunjukkan hubungan yang positif. Kemudian juga dapat dilihat pada hasil uji t-statistik dengan nilai t-hitung yang diperoleh 1.976 dengan melebihi nilai pada t-tabel yakni 1.674 dan juga dari hasil nilai *p-values* dengan besar  $0.048 < 0.05$ . Dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- Hipotesis 3 : *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan hasil nilai *original sample* (O) memperoleh angka positif yakni 0.144 atau dengan besar 14.4%, akan tetapi dapat dilihat pada hasil uji t-statistik dengan nilai t-hitung yang diperoleh 1.035 yang lebih kecil daripada nilai t-tabel yakni 1.674 serta juga dalam hasil nilai *p-values* dengan besar 0.301 yang melebihi 0.05. Dengan  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti mengenai *self efficacy*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT ABC. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan secara parsial bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti

semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan PT ABC, sejalan dengan meningkatnya *organizational citizenship behavior*.

Sementara itu, penelitian terakhir dapat menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berarti *perceived organizational support* yang dimiliki sudah baik, tidak memberikan kontribusi dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Puspitasari, K., & Zenita Ratnaningsih, I. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82–86.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition. In *Human Resource Management*.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (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, Volume 1*(Issue 2). <https://doi.org/E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768>

- Dani Saadi, S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *Forum Ekonomi*, 23(2), 318–330.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Dwi Lestari, S., & Taufik Hadi Saputra, M. (2022). The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitments on Employee Organizational Citizenship Behavior At Pt Surveyor Indonesia. *Bus. Excellence*, 5(2), 23–34.  
<https://journal.binus.ac.id/index.php/ijobex/article/view/9435>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*.  
<https://doi.org/10.53491/porosoni.m.v1i2.33>
- Fatmasari, A. E. (2019). *Buku Ajar Psikologi Kepribadian Lanjut: Jilid 1*. 98.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol.7 No.2.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (Issue 55).
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris edisi 3. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.  
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Husniati, R., Dewi, D., & Pangestuti, C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–242.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel