

Pengaruh Efikasi Diri Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Yusuf*¹, Didit Darmawan²

Universitas Sunan Giri Surabaya¹

¹*Email : Yusuf270801@gmail.com

ABSTRAK

Studi literatur ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan *organization citizenship behavior* (OCB) Terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, di mana *efikasi diri* dan *organization citizenship behavior* sangat berperan. *Efikasi diri* berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas, yang juga berkontribusi pada kinerja mereka, sementara itu OCB menggambarkan perilaku sukarela yang tidak secara langsung terkait dengan sistem reward organisasi, namun berdampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh efikasi diri dan *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan OCB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan OCB dan *Efikasi diri* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Kata kunci : *Efikasi diri; Kinerja karyawan ;organization citizenship behavior (OCB)*

ABSTRACT

This literature study aims to analyze the influence of self-efficacy and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. Employee performance is a crucial factor affecting a company's success, where self-efficacy and organizational citizenship behavior play significant roles. Self-efficacy relates to an individual's belief in their ability to complete tasks, which also contributes to their performance. Meanwhile, OCB refers to voluntary behaviors that are not directly tied to the organization's reward system but have a significant impact on the company's effectiveness and efficiency. This study uses a qualitative research method with a literature review approach to examine the impact of self-efficacy and OCB on employee performance. The findings indicate that self-efficacy and OCB have a significant positive effect on employee performance. This research provides insights into the importance of developing OCB and self-efficacy in efforts to enhance employee performance.

Keywords : *Self-efficacy; Employee performance; Organizational citizenship behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja perusahaan menjadi salah satu indikator utama kesuksesan. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan (Darmawan *et al.*, 2023). Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, Kinerja yang optimal dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perusahaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalamnya, sebagaimana dikemukakan oleh (Esthi dan Marwah 2020).

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi karyawan berpotensi menghasilkan dampak yang besar terhadap kinerja mereka, karena karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang dijalani (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Dalam konteks dunia usaha, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja di berbagai lingkungan operasionalnya. Meskipun terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, sumber daya manusia

memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia memungkinkan pemangku kepentingan di semua tahapan perkembangan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya lainnya secara lebih efektif. (Darmawan *et al.*, 2023). Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam operasional perusahaan. Karyawan menyimpan potensi besar untuk menjalankan berbagai aktivitas bisnis (Halizah *et al.*, 2024). Oleh karena itu, potensi ini perlu dioptimalkan agar menghasilkan output yang maksimal (Mardikaningsih, 2020). Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi canggih dan fasilitas lengkap, tetapi lebih bergantung pada individu yang menjalankan tugas tersebut (Darmawan, 2023). Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja para pekerjanya, dengan harapan tujuan dan visi perusahaan dapat tercapai secara optimal, memberikan keuntungan yang signifikan (Destari, 2023). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Memahami kinerja karyawan dengan baik memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi yang tepat terhadap strategi yang diterapkan (Sinambela *et al.*, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan suatu aktivitas dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah

ditetapkan dalam perencanaan strategis (Darmawan *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penting bagi dunia bisnis untuk memberikan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan. Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi berpengaruh besar terhadap tingkat keberhasilan dan ekspansi perusahaan (Darmawan *et al.*, 2021). Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi aspek internal organisasi, lingkungan eksternal, serta karakteristik internal dari karyawan itu sendiri (Wirawan *et al.*, 2009). Fokus pada peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Putra *et al.*, 2022). Selain itu, upaya ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak terkait.

Dalam organisasi modern, perilaku positif karyawan memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis. Salah satu konsep yang sering dibahas adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang dianggap mampu meningkatkan efektivitas organisasi. OCB memiliki pengertian berupa tingkah laku dari suatu individu karyawan di mana pelaksanaannya di luar dari pekerjaan atau tugas sebelumnya yang telah ada (Kreitner & Kinicki, 2014). Diperkuat oleh Kusumajati (2014), OCB ialah rasa sukarela yang ditimbulkan dengan perilaku yang dilakukan melebihi kebutuhan dasar karyawan, seperti membantu dan bersikap sopan terhadap rekan kerjanya serta tidak memiliki keterkaitan

dengan sistem kompensasi pada perusahaan. Adapun karyawan yang kategori OCB-nya tinggi, mereka akan dapat menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapinya karena perubahan dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal (Jaya & Subrata, 2014). OCB dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya mendorong karyawan untuk mengembangkan perilaku OCB sebagai bagian dari strategi organisasi.

Dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan, kepercayaan diri menjadi salah satu modal penting bagi karyawan untuk dapat menghadapi berbagai situasi. Salah satu konsep yang berkaitan dengan kepercayaan diri adalah efikasi diri, yang berperan penting dalam menentukan sikap dan performa karyawan (Mardikaningsih, 2023). Orang yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya akan merasa lebih optimis dan berupaya keras untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepercayaan diri rendah (Lestari *et al.*, 2020). Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mampu mengabaikan respons negatif, sedangkan individu dengan efikasi diri rendah cenderung menyerap umpan balik negatif dengan mudah, yang dapat membuat mereka merasa down dan kehilangan rasa percaya diri (Destari, 2023). Dengan adanya perilaku efikasi diri yang kuat, Seorang karyawan dapat lebih stabil dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan

(Darmawan, 2021). Oleh karena itu, pengembangan efikasi diri pada karyawan merupakan aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja.

Dunia bisnis yang kompetitif, menjadikan kinerja karyawan faktor penting untuk keberlanjutan organisasi. OCB diketahui memberikan dampak terhadap kinerja karyawan mengenai kenyamanan, kepuasan, dan gaya bekerja yang dilakukan. Karyawan cenderung dapat mencapai target kinerja yang diharapkan saat mereka percaya pada dirinya atau menerapkan teori efikasi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh OCB dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk mengkaji pengaruh efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Studi ini mencakup tinjauan teoritis, referensi, dan berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan tema efikasi diri dan OCB dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, diperoleh dari berbagai artikel, jurnal, dan situs web yang dipilih berdasarkan relevansi, kualitas akademik, serta kesesuaian dengan kerangka teori yang digunakan (Darmawan, 2009). Fokus utama penelitian ini adalah dua variabel independen, yaitu efikasi diri dan OCB, serta satu variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk

memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta memberikan wawasan ilmiah bagi pengembangan kebijakan dan praktik organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sugiyono, 2014). Dengan melakukan pendekatan ini, Penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar bagi strategi pengembangan peningkatan kinerja yang fokus pada penguatan efikasi diri dan perilaku OCB. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberi kontribusi yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja ada lima, yakni 1) Kualitas, menunjukkan pengorganisasian, ketekunan, dan penerapan temuan tanpa mengorbankan tugas lainnya; 2) Kuantitas, banyaknya pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada waktu tertentu; 3) Tanggung jawab sikap karyawan saat menyelesaikan akuntabilitas hasil kerja dan alat serta sumber daya yang mereka gunakan sehari-hari; 4) Kerja sama, kesediaan karyawan untuk terlibat secara eksternal dan internal; dan 5) Inisiatif, berinisiatif menyelesaikan tugas dan menyelesaikan permasalahan. Menurut Organ (2010), terdapat tujuh indikator dalam organizational citizenship behavior, yakni *altruism, courtesy, peacemaking, cheerleading, conscientiousness, sportsmanship*, dan *civic virtue*. Menurut Lunenburg (2011) terdapat empat indikator efikasi diri, yakni 1) Kinerja

sebelumnya (past performance); 2) Pengalaman individu lain (vicarious experience); 3) Persuasi verbal; dan 4) Isyarat emosional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi dan OCB yang kuat dianggap sangat berharga. Kedua aspek ini menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak langsung pada kesuksesan perusahaan. Kajian peran efikasi diri dan OCB berpengaruh untuk sebuah perusahaan, di mana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja baik. Beberapa studi terdahulu telah teridentifikasi sebagai sumber kajian di penelitian ini. Dengan memahami faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan. Langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelusuran di Google Scholar, ditemukan 10 karya ilmiah yang relevan dengan topik penelitian ini.

1. Amin Budiastuti dan Susanti Budiastuti (2018)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efikasi diri, keterikatan karyawan, kepemimpinan pelayan, dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja staf pendidikan. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja staf pendidikan melalui efikasi diri, keterikatan karyawan, kepemimpinan

pelayan, dan perilaku organization citizenship behavior. Metode *cluster random sampling* diterapkan untuk memilih 150 responden dalam penelitian yang dilakukan di salah satu institusi swasta di Purwokerto. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perilaku sipil organisasi, kepemimpinan yang melayani, keterlibatan karyawan, dan efikasi diri. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen perlu lebih fokus dalam meningkatkan perilaku sipil organisasi, keterlibatan karyawan, kepemimpinan yang melayani, serta efikasi diri guna mendorong peningkatan kinerja staf pendidikan.

2. Annisa Novie Destari (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja Departemen Produksi PT. Surya Multindo Industri. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian diambil dari data yang berkaitan dengan departemen produksi SPA di PT. Surya Multindo Industri. Untuk mengolah data, digunakan software SmartPLS versi 3.0 dengan pendekatan analitik Partial Least Squares (PLS). Teknik analitik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *R-Square*, *Inner Model*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cross Loading*, *Outer Loading*,

dan *Path Coefficient* dengan metode Bootstrapping. Berdasarkan hasil analisis, temuan penelitian ini mendukung kesimpulan sebagai berikut: (1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; (2) Efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; dan (3) *Self Esteem* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Asifa Nabila Ridwan, Gerrit Pentury, Saleh Tutupoho, dan Felix Chandra (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Empowerment* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini dilaksanakan di kantor wilayah Badan Logistik Pangan di Maluku dan Maluku Utara, yang merupakan perusahaan publik. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menguji bagaimana *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Empowerment* dan *Self Efficacy* memengaruhi kinerja pekerja. Populasi yang diteliti berjumlah 51 orang, dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh. Metode analisis deskriptif diterapkan, dan SPSS 24 digunakan sebagai alat untuk analisis data. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Empowerment* dan *Self Efficacy* secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja.

4. Novita Sari Ambarita (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Penelitian kuantitatif asosiatif ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah seluruh variabel bebas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

5. Aja Nur'aini Surbakti dan Nana Dyki Dirbawanto (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana efikasi diri dan perilaku kesejahteraan organisasi berinteraksi serta mempengaruhi kinerja pekerja di PT Pos Indonesia 20000 KCU Medan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karyawan PT Pos Indonesia 20000 KCU Medan menjadi populasi dalam penelitian ini, dengan sampel yang terdiri dari 56 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk pengumpulan data, digunakan skala Likert. Adapun teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi

berganda, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis yang semua dianalisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi, baik secara individu maupun secara simultan, memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan *employee performance*.

6. Fahmi Rizal (2024)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self-efficacy*, kecerdasan emosional, dan *human capital* terhadap kinerja karyawan, dengan penekanan pada peran moderasi melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan analisis regresi setelah data dikumpulkan dari responden yang merupakan karyawan perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *human capital*, dengan *self-efficacy* dan kecerdasan emosional juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan terbukti dimoderasi oleh OCB, yang menunjukkan bahwa perilaku sukarela karyawan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja

- pekerja, khususnya dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan.
7. Ali Syaifudin, Kusuma Chandra Kirana, dan Epsilandri Septyarini (2021)
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di PT BPR Bank Bantul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi *straight random sampling*, dengan memilih 102 responden sebagai sampel untuk pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut *Self-Efficacy*, *OCB*, dan kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Bank Bantul, sebagaimana dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan.
 8. Atik Herawati, M. Shihab, dan Wardah (2020)
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja karyawan Departemen Produksi di PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Sampel penelitian menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 120 karyawan, metode pengambilan sampel menggunakan sistem acak. Analisis data menggunakan SEM dengan Amos v. 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*; hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, efikasi diri dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Indoprima Gemilang Surabaya.
 9. Amirul Syah dan Safridah (2024)
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *self-efficacy*, *locus of control*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *OCB*, serta untuk mengevaluasi dampak *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui *OCB* di sebuah rumah sakit di Medan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 180 karyawan di rumah sakit tersebut, sementara sampel yang digunakan berjumlah 64 karyawan, yang dihitung berdasarkan rumus *Slovin*. Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah wawancara dan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*), yang mencakup

uji hipotesis, pengukuran model luar (*outer model*), dan pengujian struktur model (*inner model*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di perusahaan rumah sakit di Medan, *locus of control*, *self-efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, OCB dipengaruhi oleh *locus of control* dan *self-efficacy*, sementara *locus of control* dan *self-efficacy* juga berpengaruh terhadap OCB.

10. Dhea Milinia Sefira, Dewi Prihatini, dan Isti Fadiah (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap prestasi kerja melalui perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) pada karyawan PT Universal Agri Bisnisindo Marketing and Sales Department. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Universal Agri Bisnisindo Marketing and Sales Department yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis data penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner yang berbentuk pernyataan-pernyataan yang kemudian dijabarkan menjadi angka-angka dengan menggunakan pengukuran skala likert. Angka tersebut diolah dengan menggunakan metode statistik analisis jalur kemudian diinterpretasikan kembali

secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya: 1. kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; 2. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 3. efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja; 4. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 5. kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja melalui OCB.

Hasil tabulasi dari studi ini ditampilkan pada tabel 1. Berdasarkan berbagai studi yang dianalisis, tampak jelas bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya, yang memungkinkannya mengendalikan manfaat bagi dirinya sendiri serta kejadian di sekitarnya. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar keyakinannya dalam menjalankan tanggung jawab meskipun dalam kondisi sulit, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja serta memberi motivasi untuk mencapai tujuan (Feist & Feist, 2017).

Faktor lain yang memengaruhi fluktuasi kinerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini sejalan dengan penelitian Carnegie (2022), yang mengungkapkan bahwa OCB berkontribusi dalam memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan, sehingga mendorong terbentuknya sikap dan perilaku yang selaras dengan visi, misi, serta strategi perusahaan.

Tabel 1. Studi Tentang Pengaruh Efikasi Diri, Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Budiastuti & Budiastuti (2018)	Purwokerto	Meningkatkan kinerja staf pendidikan melalui efikasi diri, keterikatan karyawan, kepemimpinan pelayan, dan perilaku <i>organization citizenship behavior</i> (OCB).	Efikasi diri, keterikatan karyawan, kepemimpinan pelayan, dan <i>organization citizenship behavior</i> OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pendidikan
Destari & Suwandi (2023)	PT. Surya Multindo Industri	pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> ,Efikasi diri Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> , <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Ridwan, <i>et.al</i> (2023)	Maluku dan Malut	menguji dan menganalisis pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ambarita (2024)	PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa	Pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri, dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan	Keseluruhan variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dan simultan
Surbakti & Dirbawanto (2024)	PT. Pos indonesia KCU Medan 20000	efikasi diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi berhubungan satu sama lain mempengaruhi kinerja	<i>Organization citizenship behavior(OCB)</i> dan efikasi diri parsial dan simultan keduanya berdampak positif <i>employee performance</i> .
Rizal (2024)	Universitas Bhayangkara Jaya, Jakarta, Indonesia	pengaruh human capital, kecerdasan emosional, dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, dengan fokus moderasi melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Efikasi diri</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan OCB memoderasi hubungan antara Human Capital, <i>Emotional Intelligence</i> , <i>Efikasi diri</i> , dan kinerja pegawai

Peneliti	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
		(OCB)	
Syaifudin, <i>et.al</i> (2021)	PT.BPR Bank Bantul	kecerdasan emosional, <i>efikasi diri</i> , dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja	<i>Efikasi diri</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Herawati, <i>et.al</i> (2020)	PT. Indoprima Gemilang Surabaya	budaya organisasi, efikasi diri dan kompetensi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan kinerja karyawan	budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ; kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ; hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, efikasi diri dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi
syah & safrida (2024)	Rumah Sakit Medan	<i>efikasi diri</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja karyawan	<i>efikasi diri</i> , dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Sefira, <i>et.al</i> (2023)	PT Universal Agri Bisnisindo Marketing and Sales Department	kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap prestasi kerja melalui <i>organization citizenship behavior (OCB)</i> pada karyawan	efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja melalui OCB.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Cherian dan Jacob (2013), efikasi diri mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang serta bagaimana motivasi dan kinerja mereka dipengaruhi oleh keyakinan diri mereka sendiri. Penelitian oleh Burhan (2019) dan Sheikh (2015) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwasanya efikasi diri memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwasanya efikasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pekerja, dan pemahaman yang lebih mendalam

mengenai hubungan ini diharapkan dapat membantu dunia bisnis dalam merancang program-program yang lebih efektif.

Theory of Planned Behavior (TPB) yaitu salah satu teori yang banyak digunakan dalam psikologi sosial untuk memahami dan memprediksi perilaku manusia. Teori ini menekankan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang membentuk niat individu. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) menyatakan bahwa persepsi individu terhadap suatu perilaku memainkan peran penting dalam menjelaskan tindakannya. Namun demikian, pandangan-pandangan ini perlu

dipertimbangkan dalam konteks evaluasi terhadap kontrol perilaku yang dirasakan dan standar subjektif yang ada. Konsep ini didasari oleh tiga faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku, yang mengacu pada pertimbangan individu mengenai keuntungan dan kerugian dari suatu tindakan. Faktor kedua adalah norma subjektif, yaitu tekanan sosial yang dirasakan yang dapat mempengaruhi keputusan individu untuk melaksanakan atau menghindari suatu tindakan. Faktor ketiga adalah kendali perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*), yang mencakup penilaian individu terhadap seberapa mudah atau sulitnya suatu aktivitas untuk dilakukan, serta pengalaman masa lalu yang memperlihatkan adanya potensi hambatan. (Nonie, 2021). Dengan memahami ketiga variabel ini, perusahaan dapat merancang strategi yang mendukung pembentukan sikap positif, norma mendukung, dan kontrol perilaku yang lebih baik. Hal ini pada akhirnya diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja dan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Efikasi diri* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan perilaku ekstra peran serta keyakinan diri karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB dan meningkatkan *efikasi diri* karyawan melalui program pelatihan, pengakuan, dan pemberdayaan.

Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa strategi yang diterapkan berdampak positif terhadap kinerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin relevan dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini. Dengan meningkatnya kebutuhan untuk beradaptasi dan berinovasi, organisasi harus mengoptimalkan potensi karyawan mereka. Pengaruh Efikasi Diri dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan menjadi semakin nyata, membuktikan bahwa keduanya mendorong efektivitas perusahaan. Dalam setiap organisasi, tidak cukup hanya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan tugas; mereka juga harus memiliki kepercayaan diri dan motivasi untuk berperan melampaui ekspektasi. Efikasi diri memungkinkan karyawan merasa mampu menghadapi tantangan, sementara OCB menumbuhkan sikap sukarela untuk berkontribusi lebih, bahkan di luar tugas formal mereka. Dengan fokus pada pengembangan kedua aspek ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Hal ini pada gilirannya dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana efikasi diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Pengaruh Efikasi Diri dan Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan menjadi semakin nyata, membuktikan bahwa keduanya mendorong efektivitas perusahaan. Dalam setiap organisasi, tidak cukup hanya memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan tugas; mereka juga harus memiliki kepercayaan diri dan motivasi untuk berperan melampaui ekspektasi. Efikasi diri memungkinkan karyawan merasa mampu menghadapi tantangan, sementara OCB menumbuhkan sikap sukarela untuk berkontribusi lebih, bahkan di luar tugas formal mereka. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang mendukung peningkatan efikasi diri dan OCB, seperti program pelatihan dan inisiatif penghargaan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara keyakinan diri dan komitmen ekstra peran menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Temuan ini memberikan gambaran bagi manajemen bahwa mengembangkan efikasi diri dan mendukung OCB di antara karyawan dapat memperkuat kinerja organisasi. Dengan menciptakan

lingkungan yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan merasa didukung untuk berkembang secara personal sekaligus memberikan kontribusi lebih besar. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, serta melihat peran variabel mediasi atau moderasi yang mungkin ada. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, perusahaan dapat lebih baik memahami dinamika yang terjadi di tempat kerja. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, N. S. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun*. Skripsi, Universitas HKBP Nommensen.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106.
- Budiastuti, A., & Budiastuti, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. *Jurnal Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 1(1), 41–54.
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction,

- Organization Citizenship Behavior (OCB), Effect on Employee Performance. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 45–57.
- Carnegie, A. H. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja SDM dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening PT Nasmoco Semarang*. Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Darmawan, D. (2009). *Metode Penelitian dan Teknik Praktis Menulis Karya Ilmiah*. Metromedia Education, Surabaya.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53.
- Darmawan, D. (2023). Strategi Modal Intelektual Untuk Mencapai Kinerja Bisnis Yang Unggul: Pengamatan Ukm Di Kota Surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 76–85.
- Darmawan, D., Fuady, A. H. R., Mardikaningsih, R., & Retnowati, E. (2022). Tiga Pilar Sukses: Perilaku Kewirausahaan, Etika Bisnis, dan Modal Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 185–192.
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133.
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hardyansah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77–85.
- Destari, N. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2017). *Theories of personality*. McGraw-Hill Education, New York.
- Halizah, S. N., Chasanah, U., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Bisnis Kuliner melalui Optimalisasi Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 3(01), 85–100.
- Herawati, A., Shihab, M., & 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 Mahardika*, 19(1), 82–91.
- Jaya, N. N., & Subrata, I. G. M. (2014). Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Produktivitas Dosen PNS Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Mataran. *GaneÇ Swara*, 8(1), 91–95.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.

- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(1), 43–54.
- Mardikaningsih, R. (2023). Keberhasilan Berwirausaha Ditinjau dari Faktor Keterampilan dan Efikasi Diri: Studi Kasus Pada Pedagang Kaki Lima di Gading Fajar Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 33–41.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101.
- Nonie, A. (2021). *Theory Of Planned Behavior (Mendeteksi Intensi Masyarakat Menggunakan Produk Perbankan Syariah)*. Brimedia Global, Bengkulu.
- Organ, D. W. (2010). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, New Jersey.
- Putra, A. R., Ernawati, E., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., & Retnowati, E. (2022). Creative Economy Development Efforts in Culinary Business. *Journal of Social Science Studies (JONasional Terakreditasi Sinta)*, 2(1), 21–26.
- Ridwan, A. N., Pentury, G., Tutupoho, S., & Chandra, F. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Employee Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 45–58.
- Rizal, F. (2024). Pengaruh Human Capital, Emotional Intelligence Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3), 409–414.
- Sefira, D. M., Prihatini, D., & Fadah, I. (2023). The Influence of Emotional Intelligence and Self-Efficacy Towards Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(8), 21–29.
- Sheikh, I. N. (2015). The Impact of Perfectionism and Self-efficacy on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Current Research*, 7(2), 13044–13047.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47–58.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Surbakti, A. N., & Dirbawanto, N. D. (2024). The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees. Pos Indonesia KCU Medan 20000. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 3(1), 455–472.
- Syah, A., & Safridah. (2024). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance: Locus of Control and Self-Efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101–112.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49–59.

Wirawan, R., Zainudin, E. S., & Sapuan, S. M.
(2009). Mechanical Properties of Natural
Fibre Reinforced PVC Composites: A

Review. *Sains Malaysiana*, 38(4), 531–
535.