COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 1, Juli-Desember 2023
e-ISSN : 2597-5234

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SELF EFFICACY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Cyndee Maretta Lisette Anggraini[1], Anwar Mansyur[2]
Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang[1,2]
cyndeemarettala@gmail.com[1], a.n.mansyur@gmail.com[2]

ABSTRACT

This study aims to examine the significance of organizational commitment and self efficacy on organizational citizenship behavior at BPSDMD Central Java Province. This research uses a quantitative approach and uses a sample of 43 respondents. The sampling technique used in this research is purposive sampling. While the analysis technique uses multiple linear regression analysis which is equipped with instrument testing, model testing, and hypothesis testing using SPSS 25 software. The result of this study indicate that organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior and self efficacy has no significant effect on organizational citizenhip behavior.
Keywords: *Organizational Commitment, Self Efficacy, Organizational Citizenhsip Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti signifikansi mengenai *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 43 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji instrument, uji model, dan uji hipotesis menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
Kata Kunci: *Organizational Commitment, Self Efficacy, Organizational Citizenhsip Behavior*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang tepat untuk mengawal dan menjawab kesulitan-kesulitan yang berkaitan dengan perubahan alam yang diterapkan secara tegas adalah dengan mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia. Sejumlah tujuan yang dicapai dengan manajemen sumber daya manusia termasuk meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan hubungan yang produktif antara pegawai dan organisasi, dan mencapai tujuan seperti efisiensi dan kolaborasi atau kerja sama.

Organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai tindakan di tempat kerja yang memengaruhi kesuksesan organisasi tetapi tidak diakui secara formal oleh organisasi. Menurut Podsakoff et al. (2000) pegawai tidak perlu menunjukkan perilaku tersebut atau jika terjadi kelalaian, tidak akan ada hukuman, pegawai lebih disukai secara pribadi.

Organizational commitment merupakan konsep yang berasal dari teori komitmen yang digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana individu memperoleh tindakan atau berkaitan dengan suatu entitas (Meyer & Herscovitch, 2001). Sikap pegawai terhadap organisasi diwakili oleh komitmen mereka terhadap organisasi. Semakin kuat komitmen pegawai, semakin banyak pegawai yang ingin bertahan dengan organisasi, bekerja lebih baik dan melebihi harapan kerja. Para peneliti telah mengkonfirmasi bahwa ada hubungan positif antara *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* antara lain Pourgaz et al. (2015), Sengkey & Tewal (2018), Oktri & Zulfadil (2019), Fitriyana & Khasanah (2020), Larasati et al. (2021). Individu dengan komitmen rendah terhadap organisasi menggunakan lebih sedikit energi, yang mengakibatkan *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Self efficacy dapat memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan seseorang. Hal ini juga memengaruhi jumlah waktu dan energi yang mereka habiskan, serta jumlah upaya yang mereka lakukan untuk tugas tertentu (Bandura, 1999). Secara umum, individu dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan kepercayaan diri yang lebih tinggi dan lebih percaya diri pada kemampuannya. Ketika ada yang salah, mereka tetap tertarik untuk mencapai tujuan mereka, cenderung tidak mengalami efek negatif dari stres, dan tetap fokus pada pekerjaan mereka (Lane et al., 2004; Schwarzer & Hallum, 2008). Peng & Mao (2015) menyatakan bahwa *self efficacy* yang lebih tinggi ditemukan terkait dengan pencapaian hasil yang positif. Para peneliti telah mengkonfirmasi bahwa *self efficacy* berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*, dan bahwa hal tersebut memprediksi *organizational citizenship behavior* pada pegawai antara lain Cohen & Abedallah (2015), Zuanda (2019), Oktri & Zulfadil (2019), dan Fitriyana & Khasanah (2020). Pegawai menunjukkan komitmen yang kuat dengan organisasi ketika pegawai percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka (Park & Jung, 2015).

Sesuai dengan gambaran di atas, BPSDMD Provinsi Jawa Tengah adalah Asosiasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang melakukan kemampuan pendukung usaha pemerintah di bidang aset ASN, dewan yang merupakan kekuatan lokal juga terlihat bekerja pada sifat SDM ASN. *organizational citizenship behavior* para pegawainya melalui *organizational commitment* dan *self efficacy*.

Isu strategis utama yang perlu diperhatikan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah pada periode rencana strategis 2018-2023 dalam menjalankan kewajiban dan kemampuannya serta dalam mendukung pencapaian visi dan misi pimpinan organisasi dan sekretaris sebagai berikut:

1. Belum meningkatkan layanan organisasi tenaga kerja tingkat lanjut dan sekretaris sebagai berikut
2. Belum meningkatkan kombinasi set data staf yang terhubung dengan ketepatan informasi dan kerangka kerja data tenaga kerja, khususnya peningkatan kemampuan.
3. Penempatan staf belum sesuai dengan pengaturan dan persyaratan posisi.
4. Masih terdapat kondisi ASN yang kemampuannya tidak sesuai dengan kewajiban dan unsur jabatan yang didudukinya
5. Kerangka kerja peningkatan kemampuan pekerja yang belum ditingkatkan
6. Belum idealnya jumlah ASN yang memiliki keterampilan yang

berhubungan dengan administrasi publik
7. Penilaian pelaksanaan ASN belum didasarkan pada kerangka kerja evaluasi pelaksanaan berbasis Merit System
8. Kerangka kerja peningkatan desain vokasi yang belum maju

Dalam upaya peningkatan kinerja program dan kegiatan pada sekretariat BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat dilakukan peningkatan perencanaan program dan anggaran sehingga kegiatan sekretariat dan pengembangan kompetensi dapat berjalan optimal, evaluasi dan analisis permasalahan pada setiap program dan kegiatan dikarenakan capaian kegiatan menunjang capaian kinerja organisasi, dan perlu dilakukan alih tugas untuk pemerataan kualitas pegawai.

Kemajuan pelaksanaan bersama masalah dan pengaturan dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi yang BPSDMD Provinsi Jawa Tengah memiliki komitmen dan tekad untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa ouput maupun outcomes. Dengan mempertimbangkan konsekuensi dari estimasi program dan pergerakan, maka disadari bahwa prestasi kerja Sekretaris BPSDMD Jawa Tengah "sangat tinggi".

Hal ini terlihat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terealisasikan sesuai target fisik setiap bulannya, meskipun masih terdapat SILPA (Sisa Lebih Perhitungan Anggaran) namun capaian kinerja keuangan sekretariat BPSDMD Provinsi Jawa Tengah 2022 sudah baik.

Organizational Commitment

Allen & Meyer (1990) meberikan penjelasan bahwa tanggung jawab hirarkis sebagai kondisi mental yang digambarkan dengan keyakinan dan pengakuan akan tujuan dan keuntungan dari asosiasi, keinginan untuk melakukan upaya yang serius untuk mencapai tujuan hirarkis, dan tujuan yang kuat untuk tetap berada di dalam asosiasi. Indikator *organizational commitment* menurut Allen & Meyer (1990) yaitu: (1) *Affective Commitment* (komitmen afektif) berhubungan dengan hubungan pribadi individu dengan asosiasinya, bukti yang dapat dikenali dengan asosiasi, dan kerja sama atau kontribusi dalam latihan otoritatif. (2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) menyinggung perhatian pada individu-individu yang memiliki otoritas bahwa mereka akan mengalami kemalangan jika mereka meninggalkan asosiasi. (3) *Normative commitment* (komitmen normative) mencerminkan perasaan terhubung untuk tetap berada di dalam asosiasi.

Self Efficacy

Bandura (1977) mencirikan *self efficacy* diri sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas individu untuk menindaklanjuti pekerjaan atau melakukan tindakan yang penting untuk mencapai hasil tertentu. Pandangan tentang *self efficacy* menyiratkan bahwa seseorang menerima bahwa ia dapat bertindak dalam keadaan tertentu. *Self efficacy* diri menggambarkan kemampuan individu untuk menangani setiap potensi yang mereka miliki dalam mengelola keadaan tertentu.

Bandura (1977) mengemukakan tiga penanda *Self efficacy* yang digunakan sebagai alasan untuk memperkirakan kecukupan diri individu. Tanda-tanda tersebut adalah: (1) *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas yang menjadi pertimbangan) mencerminkan batas kemampuan mereka untuk melakukan perilaku yang diperlukan. Individu akan berusaha menunjukkan perilaku yang mereka yakini mampu dilakukan sekaligus menahan diri dari

situasi dan perilaku yang sesuai dengan kemampuan mereka. (2) *Generality* (tingkat cakupan bidang tugas) yang terkait dengan luasnya bidang tugas yang dikerjakan. Ekspektasi seseorang hanya terbatas pada bidang perilaku tertentu, sementara ekspektasi orang lain dapat berkisar pada berbagai area perilaku. (3) *Strength* (tingkat kemantapan pada pengukuran) yang berkaitan dengan tingkat kemantapan individu dalam kaitannya terhadap keyakinan dan pengharapannya. Indikator ini akan berhubungan langsung dengan indikator magnitude, artinya semakin tinggi kesulitannya, semakin rendah kemungkinan menyelesaikan tugas tertentu.

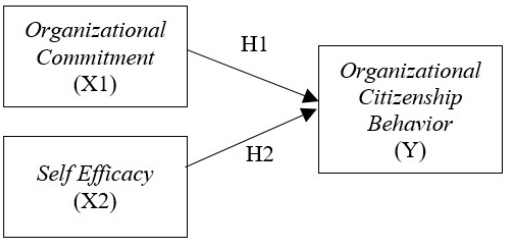
Organizational Citizenship Behavior

Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai cara berperilaku yang tidak wajib dari seseorang yang tidak secara langsung atau secara tegas dianggap sebagai kerangka penghargaan yang tepat dan secara umum menambah aktivitas yang kuat dalam asosiasi. *Organizational citizenship behavior* yang berwibawa adalah sudut pandang responden terhadap cara berperilaku yang disengaja oleh seseorang yang tidak secara langsung terkait dengan kerangka kerja remunerasi, namun memberikan bantuan atau asosiasi dalam kelangsungan kerja.

Smith et al., (1983) menemukan dua aspek *organizational citizenship behavior* yang berbeda yaitu *altruism*, yang merupakan fokus langsung dan bertujuan untuk membantu orang-orang tertentu, dan *conscientiousness*, jenis perilaku sadar yang tidak secara langsung membantu individu tetapi secara tidak langsung membantu anggota organisasi lainnya. (1) *Altruism*, menunjukkan seseorang yang lebih peduli dengan kebutuhan orang lain daripada kebutuhannya sendiri, misalnya pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya membantu pegawai lain untuk menyelesaikan tugasnya yang sulit. (2) *Conscientiousness,* tindakan di mana seseorang secara sukarela mencoba menemukan cara baru dan kreatif untuk melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai mendukung organisasi lebih baik dari yang diharapkan dengan berpartisipasi dalam peningkatan keterampilan pegawai, bersedia mengambil tanggung jawab di luar wewenang dan menghadiri seminar dan kursus yang diselenggarakan oleh organisasi, misalnya tepat waktu untuk rapat.

Kerangka Penelitian

Model penelitian yang menggambarkan konsep hubungan variabel independen yaitu *Organizational Commitment* (X1) dan *Self Efficacy* (X2), dengan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi kuantitatif, teknik pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan strategi studi dengan menggunakan kuesioner. Variabel yang dibatasi oleh *organizational commitment*, *self efficacy*, dan *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diuji adalah pegawai BPSDMD

Provinsi Jawa Tengah mengenai pengaruh *organizational commitment*, *self efficacy*, dan *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk membantu standar yang sesuai dengan yang akan diuji.

Berikut kriteria sampel dalam penelitian:

1. Pegawai ASN dan Non ASN BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
2. Sudah bekerja minimal 2 tahun

Penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 25 dalam menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	*loading factor*	Keterangan
Organizational Commitment (X1)	0,737	X1.1	0,582	Valid
		X1.2	0,635	Valid
		X1.3	0,654	Valid
		X1.4	0,552	Valid
		X1.5	0,746	Valid
		X1.6	0,693	Valid
		X1.7	0,522	Valid
		X1.8	0,632	Valid
		X1.9	0,694	Valid
		X1.10	0,634	Valid
		X1.11	0,648	Valid
		X1.12	0,622	Valid
		X1.13	0,631	Valid
		X1.14	0,634	Valid
		X1.15	0,714	Valid
		X1.16	0,570	Valid
		X1.17	0,682	Valid
		X1.18	0,622	Valid
		X1.19	0,772	Valid
		X1.20	0,725	Valid
		X1.21	0,650	Valid
		X1.22	0,705	Valid
		X1.23	0,722	Valid
		X1.24	0,702	Valid
Self Efficacy (X2)		X2.1	0,777	Valid
		X2.2	0,914	Valid
		X2.3	0,925	Valid
		X2.4	0,853	Valid
		X2.5	0,896	Valid
		X2.6	0,874	Valid
		X2.7	0,855	Valid
		X2.8	0,845	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)		Y1	0,681	Valid
		Y2	0,588	Valid
		Y3	0,649	Valid
		Y4	0,724	Valid
		Y5	0,835	Valid
		Y6	0,828	Valid

Sumber: output data primer, 2023

Dalam penelitian ini variabel dari *organizational commitment*, self efficacy, dan *organizational citizenship behavior* telah memenuhi model kecukupan contoh yang diharapkan dalam uji keabsahan, yaitu dengan nilai KMO > 0,5 maka kecukupan sampel sudah terpenuhi, dan nilai *loading factor* > 0,5 sehingga indikator dari variabel yang digunakan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Batas Alpha	Keterangan
Organizational Commitment (X1)	0,941	0,70	Reliabel
Self Efficacy (X2)	0,949		Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,813		Reliabel

Sumber: output data primer, 2023

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel dengan mengukur seberapa sering hasil pengukuran atau pernyataan dapat dibuat. Pengukuran reliabilitas diselesaikan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* Dalam tinjauan ini, nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 sehingga variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada tabel:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Uji Model		Uji Hipotesis		Ket
	Adjusted R Square	(F) Sig.	Beta	Sig	
Organizational Commitment > *Organizational Citizenship Behavior*	0,823	0,000	0,919	0,000	H1: Diterima
Self Efficacy > *Organizational Citizenship Behavior*			0,123	0,068	H2: Ditolak

Sumber: output data primer, 2023

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa nilai determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,823 hal ini mengimplikasikan bahwa *organizational commitment* dan *self efficacy* mampu menjelaskan

organizational citizenship behavior sebesar 82,3%, sedangkan sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah setiap faktor yang digunakan dapat digunakan untuk pemeriksaan tambahan. Berdasarkan tabel 3, nilai signifikansi (sig) pada uji F adalah 0,000 < 0,05, dan hal ini menyiratkan *organizational commitment* dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji t

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *organizational commitment* adalah 0.000 < 0.05, sehingga H1 diterima. Hal ini dapat menjadi alasan bahwa *organizational commitment* secara keseluruhan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Disadari bahwa nilai signifikansi *self efficacy* adalah 0,068 > 0,05, sehingga H2 ditolak. Cenderung diasumsikan bahwa *self efficacy* tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

Pembahasan

Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior

Organizational Commitment pada pegawai dapat mengurangi keinginan untuk berpisah dari organisasi atau unit kerja. Organisasi pegawai yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Pemeriksaan ini sesuai dengan bantuan hipotetis dan penemuan-penemuan pasti yang telah diselesaikan oleh eksplorasi sebelumnya. Pourgaz et al. (2015), Oktri & Zulfadil (2019), Fitriyana & Khasanah (2020), dan Larasati et al. (2021) menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Organizational commitment memiliki pekerjaan yang signifikan dalam memutuskan perwakilan akan tetap bersama asosiasi untuk jangka waktu yang lebih lama dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai *organizational commitment* sehingga dalam situasi ini tanggung jawab otoritatif memainkan peran penting (Hossain 2020). Oleh karena itu, semakin tinggi *organizational commitment* maka akan semakin meningkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior

Pegawai harus memiliki rasa percaya diri pada organisasinya. Keterlibatan pegawai akan memberikan efek positif dan negative pada organisasi dan pegawai. Ketika pegawai memiliki kepercayaan pada organisasi dan kemampuannya, hal ini merupakan indikator yang baik dari produktivitas yang tinggi dan turnover yang rendah. Penelitian ini sesuai dengan dukungan teoritis dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya Saadi (2021), Prasetyaningrum & Simarmata (2016), Widiyanti & Rizal (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Self efficacy digambarkan sebagai penilaian seseorang atas kemampuan dirinya sendiri untuk menguasai bidang tindakan tertentu, misalnya kapasitas untuk menangani peluang dan tantangan yang terkait dengan peran kerja. Persepsi pegawai tentang situasi tertentu dan kebijakan atau prosedur yang relevan dipengaruhi oleh *self efficacy* yang mengarah pada keputusan dan perilaku individu di tempat kerja (D'Amato &

Zijlstra, 2008). Oleh karena itu, rendahnya *self efficacy* maka akan menurunkan sikap *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Sehubungan hasil penelitian yang telah diperiksa dan informasi yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya semakin tinggi *organizational commitment* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pegawai. Dalam memaksimalkan *organizational commitment* yang dimiliki pegawai untuk berusaha mengembangkan kompetensi dalam mencapai tujuan organisasi, maka perlu dilakukan kegiatan seperti acara kebersamaan atau menunjang kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, artinya tingkat *self efficacy* yang rendah akan menurunkan *organizational citizenship behavior* pegawai. Dalam memperluas *self efficacy*, para pemimpin perlu mengarahkan persiapan pada keamanan keyakinan diri, dan penilaian dalam kapasitas dan kepastian, serta memberikan dukungan positif bahwa perwakilan dapat menyelesaikan fungsinya dengan baik, hal ini akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In *Psychological Review* (Vol. 84, Issue 2).

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective 1. In *Asian Journal of Social Psychology* (Vol. 2).

Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with ocb and performance. *Management Research Review*, *38*(1), 2–28.

D'Amato, A., & Zijlstra, F. R. H. (2008). Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *17*(1), 33–54.

Fitriyana, L., & Khasanah, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PNS UPTD Unit Puskesmas Kebumen II. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 6).

Hossain, Md. M. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Clinical Nurses in Bangladesh. *Open Journal of Nursing*, *10*(07), 693–704.

Lane, J., Lane, A. M., & Kyprianou, A. (2004). Self-Efficacy, Self-Esteem And Their Impact On Academic Performance. In *Social Behavior And Personality* (Vol. 32, Issue 3).

Larasati, G., Susilowati, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace Toward a general model*.

Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 347–354.

Oktri & 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), 352-370. *Pengaruh Empowerment..... Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *11*(2), 352–370.

Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, *14*(4), 547–557.

Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, *43*(9), 1547–1562.

Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Social Indicators Research*, *121*(3), 805–813.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*.

Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). Examining the Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Equity Perception of Secondary School Administrators. *Psychology*, *06*(06), 800–807.

Prasetyaningrum, & Simarmata. (2016). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Pramugari Pramugara Maskapai X Ketut Ayumas Prasetyaningrum dan Nicholas Simarmata. In *Jurnal Psikologi Udayana* (Vol. 3, Issue 1).

Saadi, D. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *Forum Ekonomi*, *23*(2), 318–330.

Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, *57*(SUPPL. 1), 152–171.

Sengkey, Y. M., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Organizational

Citizenship Behavior (OCB) At Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Pengaruh Kepuasan…… 3138 Jurnal EMBA*, *6*(4), 3138–3147.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 68, Issue 4).

Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *11*(2), 189.

Widiyanti, F., & Rizal, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jesya*, *5*(2), 1131–1138.

Zuanda, M. I. (2019). 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), 114–126