

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan referensi penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang sudah dirangkum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode, Teknik & Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<b>Nama Peneliti:</b> - Khahan Na-Nan - Suteeluck Kanthong - Jamnean Joungrakul  <b>Tahun:</b> 2021	<i>"An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry"</i>	X Self-Efficacy Z1 Employee Engagement Z2 Organizational Commitment Z3 Job Satisfaction Y Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> Hayes Model 81  <b>Alat Analisis:</b> PROCESS Program	-Self-Efficacy (X) berpengaruh secara langsung terhadap OCB (Y) -Self-Efficacy (X) berpengaruh terhadap OCB (Y) melalui Employee Engagement (Z1), Organizational Commitment (Z2) dan Job Satisfaction (Z3)
2	<b>Nama Peneliti:</b> - Nur Ulifa - Rahayu Puji Suci - Nasharuddin Mas  <b>Tahun:</b> 2023	Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)	X1 Perceived Organizational Support X2 Self Efficacy Z Organizational Commitment Y Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> SEM  <b>Alat Analisis:</b> SmartPLS	-Perceived Organizational Support (X1) tidak berpengaruh terhadap OCB (Y) -Self Efficacy (X1) berpengaruh terhadap OCB (Y) -Perceived Organizational Support (X1) berpengaruh terhadap Organizational Commitment (Z) -Self Efficacy (X1) tidak berpengaruh terhadap Organizational Commitment (Z) -Organizational Commitment (Z) berpengaruh terhadap OCB (Y) -Organizational Commitment (Z) berhasil memediasi pengaruh Perceived Organizational Support (X1)

3	<b>Nama Peneliti:</b> - Achmad Ferdiansyah - Rini Safitri  <b>Tahun:</b> 2023	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1 <i>Self Efficacy</i> X2 <i>Perceived Organizational Support</i>  Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> Analisis regresi berganda  <b>Alat Analisis:</b> SPSS	- <i>Self-Efficacy</i> (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB (Y) - <i>Perceived Organizational Support</i> (X2) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) - <i>Self-Efficacy</i> (X1) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X2) berpengaruh terhadap OCB (Z)
4	<b>Nama Peneliti:</b> - Idesti Dita Flaviani - Siti Nur Azizah  <b>Tahun:</b> 2022	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> , Keadilan Interpersonal dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Guru di SMP Negeri 2 Adimulyo)	X1 <i>Perceived Organizational Support</i> X2 Keadilan Interpersonal X3 <i>Self Efficacy</i> Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> Analisis regresi berganda  <b>Alat Analisis:</b> SPSS for windows versi 25.0	- <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) -Keadilan Interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) - <i>Self Efficacy</i> (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB (Y) - <i>Perceived Organizational Support</i> (X1), Keadilan Interpersonal (X2), dan <i>Self Efficacy</i> (X3) berpengaruh secara simultan terhadap OCB (Y)
5	<b>Nama Peneliti:</b> - Ni Made Dwi Handayani - Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari  <b>Tahun:</b> 2022	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)	X <i>Self-Efficacy</i> Z <i>Komitmen Organisasional</i> Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )  <b>Alat Analisis:</b> SPSS	- <i>Self Efficacy</i> (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z) -Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) - <i>Self Efficacy</i> (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y) -Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap OCB (Y)
6	<b>Nama Peneliti:</b> - Siswanto - Masyhuri  <b>Tahun:</b> 2022	<i>Organizational Citizenship Behavior in Online Transportation Drivers: A Mediation Model</i>	X <i>Job Involvement</i> Z <i>Organizational Commitment</i> Y <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )  <b>Alat Analisis:</b> SPSS	-Keterlibatan Kerja (X) yang berpengaruh positif terhadap OCB (Y) -Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh langsung terhadap OCB (Y) -Komitmen Organisasi (Z) tidak memediasi pengaruh Keterlibatan Kerja (X) terhadap OCB (Y).

7	<b>Nama Peneliti:</b> - Nabot Fernando Hutabarat - Ahyar Yuniawan  <b>Tahun:</b> 2022	Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Tavern Group)	X1 Efikasi Diri X2 Ketidakamanan Kerja Z Komitmen Organisasional Y <i>Turnover Intention</i>	<b>Metode:</b> Kuantitatif <b>Teknik Analisis:</b> <i>Partial Least Square</i> (PLS)  <b>Alat Analisis:</b> <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS) versi 3.2.7	- Efikasi Diri (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat <i>Turnover Intention</i> (Y) - Ketidakamanan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) - Pengaruh Efikasi Diri (X1) tidak positif melainkan negatif terhadap Komitmen Organisasional (Z) - Ketidakamanan Kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z) - Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)
8	<b>Nama Peneliti:</b> Syams Dani Saadi  <b>Tahun:</b> 2021	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui <i>Job Crafting</i>	X <i>Self Efficacy</i> Z <i>Job Crafting</i> Y1 <i>Work Performance</i> Y2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Teknik Analisis:</b> <i>Partial Least Square</i> (PLS)  <b>Alat Analisis:</b> <i>SmartPLS</i> 3.0	- <i>Self Efficacy</i> (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Performance</i> (Y1) - <i>Self Efficacy</i> (X) berpengaruh tidak signifikan pada OCB (Y2) - <i>Self Efficacy</i> (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Crafting</i> (Z) - <i>Job Crafting</i> (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Performance</i> (Y1) - <i>Job Crafting</i> (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Y2) - <i>Self Efficacy</i> (X) tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap <i>Work Performance</i> (Y1) melalui <i>Job Crafting</i> (Z) - <i>Self Efficacy</i> (X) tidak memiliki pengaruh tidak langsung pada OCB (Y2) melalui <i>Job Crafting</i> (Z).

Sumber: Penelitian Terdahulu

## 2.2 Tinjauan Pustaka

### 2.2.1 Efikasi Diri

Teori sosial kognitif (*Social Cognitive Theory*) yang dikembangkan oleh Albert Bandura menjadi kerangka utama yang digunakan untuk

menganalisis dan memahami bagaimana keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri dapat memengaruhi tindakan karyawan dalam situasi tertentu. Menurut Bandura (1994), teori sosial kognitif menekankan bahwa pengalaman adalah cara yang kuat untuk membuat seseorang merasa mampu mengatasi mengatasi dan mengendalikan masalah yang mungkin terjadi. Dengan merujuk pada teori sosial kognitif, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara tingkat efikasi diri dengan hal yang diamati, memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana persepsi karyawan terhadap kemampuan yang bisa memengaruhi perilaku OCB.

#### **2.2.1.1 Definisi Efikasi Diri**

“Dalam setiap kegiatan organisasi dibutuhkan tingkat keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan ....” (Handayani & Wulandari, 2022:2). Menurut Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021: 1-2), “efikasi diri merupakan merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya pada tingkat yang berbeda, dipengaruhi oleh motivasi dan kehidupan”. Sedangkan, menurut Bandura (1994:2), “efikasi diri ... didefinisikan sebagai keyakinan orang-orang tentang kemampuan mereka untuk menghasikan tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka”.

(Bandura, 1978:141) menyimpulkan bahwa:

Seseorang takut dan cenderung menghindari situasi mengancam yang mereka yakini melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, sedangkan mereka akan terlibat dalam kegiatan dan berperilaku yakin bila mereka menilai diri mereka mampu menangani situasi yang sebaliknya akan mengintimidasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan karyawan tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan, didorong oleh motivasi dan percaya bahwa upaya yang dilakukan dapat membawa kearah keberhasilan.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1978), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang, antara lain:

1. Pencapaian Kinerja (*Performance Accomplishments*)

Ini terjadi ketika karyawan berhasil atau gagal dalam suatu tugas di masa lalu. Sukses dalam hal ini meningkatkan efikasi diri, sementara kegagalan bisa menurunkan efikasi diri.

2. Pengalaman Dari Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Ini terjadi ketika karyawan belajar dari melihat karyawan atau orang lain berhasil atau gagal dalam situasi yang serupa. Jika karyawan melihat karyawan atau orang lain berhasil, maka efikasi diri karyawan tersebut juga bisa meningkat begitupun sebaliknya.

3. Dorongan Kata-Kata (*Verbal Persuasion*)

Ini terjadi ketika karyawan mendapatkan dukungan dan pujian dari karyawan atau orang lain. Ini bisa meningkatkan efikasi diri karyawan tersebut begitupun sebaliknya.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological States*)

Ini melibatkan kondisi fisik dan emosional karyawan. Ketika karyawan merasa baik secara fisik dan emosional, karyawan tersebut

cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi begitupun sebaliknya.

### 2.2.1.3 Indikator-Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (1994) ada tiga indikator untuk mengukur Efikasi Diri, yaitu:

1. *Magnitude*

*Magnitude* mengacu pada tingkat kesulitan atau kompleksitas dari tugas atau situasi yang dihadapi karyawan. Tingkat *magnitude* tugas atau situasi akan memengaruhi seberapa tinggi atau rendahnya efikasi diri karyawan dalam mengatasi tugas atau situasi tersebut. Semakin tinggi tingkat *magnitude*, maka semakin rendah kemungkinan efikasi diri karyawan.

2. *Generality*

*Generality* mengacu pada sejauh mana efikasi diri karyawan secara umum di berbagai situasi atau tugas yang berbeda. Efikasi diri yang tinggi akan cenderung mencakup berbagai aspek, sehingga karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung merasa mampu mengatasi tantangan dalam berbagai macam situasi atau tugas. Namun, jika efikasi diri karyawan terbatas pada situasi atau tugas tertentu, *generality*-nya rendah.

3. *Strength*

*Strength* mengacu pada seberapa kuat keyakinan efikasi diri karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas

atau mengatasi suatu situasi. Semakin kuat *strength*-nya, semakin besar kemungkinan karyawan untuk bertahan dan bertindak secara gigih dalam menghadapi tantangan.

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

Teori komitmen organisasi (*Organizational Commitment Theory*) yang dikembangkan oleh Richard Mowday, Richard Steers, dan Lyman Porter telah menjadi kerangka utama yang digunakan untuk menganalisis dan memahami sejauh mana karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Meyer & Allen (1991), teori komitmen organisasi menekankan bahwa karyawan yang merasa terikat terhadap organisasi tempat karyawan bekerja cenderung lebih mungkin untuk berperilaku dengan cara yang mendukung tujuan dan nilai organisasi. Dengan mengacu pada teori di atas, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh antara tingkat komitmen organisasi dan perilaku OCB.

#### **2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi**

“Konsep komitmen organisasi sebagai pola pikir, atau keadaan psikologis (yaitu, perasaan dan/atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan suatu organisasi)” (Meyer & Allen, 1991:62). Sedangkan, menurut (Handayani & Wulandari, 2022:4), “komitmen organisasional merupakan persepsi karyawan terhadap cara tetap bertahan dalam organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021:3), “komitmen organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi dalam dua

aspek yaitu sebagai komitmen perilaku dengan menerima target, nilai dan budaya organisasi, dan komitmen sikap dengan mematuhi target, nilai dan budaya organisasi”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, keyakinan, dan persepsi karyawan tentang hubungannya dengan organisasi, meliputi keinginan untuk tetap berada di organisasi, berkontribusi pada tujuan organisasi, serta menerima dan mematuhi nilai dan budaya organisasi.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Ocampo, Tan, Sia (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

##### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

##### **2. Keterikatan Kerja**

Tingkat keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

##### **3. Dukungan Supervisor (Pemimpin)**

Dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan atau pemimpin kepada bawahannya dapat memengaruhi komitmen karyawan. Dukungan ini mencakup pengakuan terhadap kontribusi

karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung perkembangan karir karyawan.

#### 4. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan aktif karyawan dalam aktivitas dan keputusan organisasi dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi pada karyawan. Karyawan yang merasa bahwa pendapat dan kontribusinya dihargai cenderung lebih terikat pada organisasi.

#### 5. Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa nilai diri dan komitmen terhadap organisasi.

Ulifa, Suci & Mas (2023:1566) berpendapat bahwa:

“... efikasi diri (*self efficacy*), juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Self efficacy* yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu”.

#### **2.2.2.3 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer & Allen (1991) ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu:

##### 1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Mengacu pada tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki perasaan positif yang kuat terhadap perusahaan, karyawan merasa memiliki ikatan yang

mendalam dan identifikasi yang kuat dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Karyawan cenderung merasa senang, bangga, dan bahagia dengan keterlibatannya dalam perusahaan. Komitmen afektif sering kali dianggap sebagai dimensi yang paling kuat dari komitmen organisasi karena didasarkan pada perasaan subjektif yang kuat terhadap perusahaan.

## 2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Mengacu pada kesadaran karyawan terhadap biaya atau kerugian yang mungkin karyawan hadapi jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Ini berkaitan dengan investasi yang telah karyawan lakukan dalam perusahaan, baik itu berupa waktu, uang, atau upaya lainnya. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi mungkin tetap tinggal di perusahaan karena merasa bahwa biaya yang terkait dengan pindah ke perusahaan lain akan lebih tinggi daripada manfaatnya. Komitmen berkelanjutan sering kali didasarkan pada pertimbangan rasional bukan perasaan emosional.

## 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Mengacu pada perasaan kewajiban moral karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Ini berkaitan dengan norma-norma sosial atau profesional yang mengharuskan karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan yang karyawan anggap penting atau relevan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap tinggal di

perusahaan karena karyawan merasa bahwa itu adalah hal yang benar. Komitmen normatif sering kali dianggap sebagai indikator yang paling stabil dari komitmen organisasi karena didasarkan pada faktor-faktor eksternal yang kuat.

### **2.2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Teori OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang dikembangkan oleh Dennis Organ menjadi kerangka utama yang digunakan untuk menganalisis dan memahami bagaimana perilaku sukarela dan kontributif dari karyawan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Bies & Organ (1989), teori OCB menekankan bahwa individu yang terlibat dalam OCB merasa terikat secara emosional dan normatif terhadap organisasi mereka, dan ini dapat memotivasi karyawan untuk bertindak di luar kewajiban formal mereka. Dengan merujuk pada teori OCB, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara tingkat partisipasi dalam OCB dengan kesejahteraan organisasi, memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana perilaku sukarela karyawan memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

#### **2.2.3.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Perilaku OCB bertujuan untuk mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi dan dilakukannya tanpa mengharapkan imbalan dan manfaat (Na-Nan et al., 2021). Menurut Bies & Organ (1989:293), “fenomena OCB yaitu ketika individu secara sukarela membantu orang lain dalam pekerjaan tanpa dijanjikan imbalan”. “Artinya seseorang yang

berperilaku OCB dapat bekerja dengan sukarela tanpa ada paksaan dan tanpa meminta atau mendapat imbalan dari siapapun” (Flaviani & Azizah, 2022:705). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku atau sikap sukarela yang dilakukan oleh karyawan tanpa mengharapkan imbalan langsung, melampaui tugas-tugas yang diharapkan dari pekerjaan mereka.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Ocampo, Tan, Sia (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, antara lain:

#### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memengaruhi OCB karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku positif di tempat kerja, seperti peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

#### **2. Keterlibatan Karyawan dan Keterikatan Pekerjaan**

Keterlibatan karyawan dan keterikatan pekerjaan juga berpengaruh pada OCB. Karyawan yang terlibat secara emosional dan rasional dengan perusahaan cenderung menunjukkan perilaku yang melebihi tugas formal mereka.

#### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi mencakup identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen

cenderung menunjukkan perilaku OCB sebagai cara untuk menegaskan dukungan karyawan terhadap perusahaan.

#### 4. Praktik Sumber Daya Manusia

Praktik sumber daya manusia, seperti keadilan kompensasi dan penghargaan, memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan.

#### 5. Efikasi Diri

Efikasi diri mengacu pada keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk melakukan tugas di luar pekerjaan mereka. Keyakinan ini terkait dengan tingkat inisiatif dan perubahan di tempat kerja, yang merupakan aspek dari OCB.

#### 6. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak penting pada kinerja di luar peran dan OCB. Pemimpin yang memengaruhi karyawan untuk bertindak di luar harapan dapat mendorong OCB di tempat kerja.

#### 7. Motif Untuk Diri Sendiri dan Manajemen *Impression*

Motif berpihak pada diri sendiri dan manajemen *impression* mempengaruhi perilaku OCB. Meskipun karyawan mungkin terlibat dalam OCB untuk keuntungan pribadi, manajemen *impression* dapat membuat karyawan rentan terhadap perilaku tidak etis di masa depan.

## 8. Budaya

Budaya organisasi, khususnya budaya kolektif, memainkan peran penting dalam OCB. Budaya yang menekankan nilai-nilai seperti loyalitas dan hubungan dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku OCB.

### 2.2.3.3 Indikator-Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Organ & Konovsky, 1989) ada lima indikator untuk mengukur OCB, yaitu:

#### 1. Altruisme (*Altruism*)

*Altruisme* mengacu pada perilaku individu yang menunjukkan kepedulian dan kesediaan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan yang langsung atau pribadi. *Altruisme* dapat tercermin dalam tindakan sukarela membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan atau sumber daya, atau menawarkan dukungan moral kepada sesama.

#### 2. Kesungguhan (*Conscientiousness*)

Kesungguhan adalah karakteristik individu yang menunjukkan keteraturan, keandalan, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Kesungguhan sering kali dihubungkan dengan karyawan yang terorganisir, dapat diandalkan, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan mereka.

### 3. Sikap Sportif (*Sportsmanship*)

Sikap sportif dalam perusahaan mencerminkan perilaku *fair* dan etis dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Ini mencakup menaati aturan, menerima kemenangan dan kekalahan serta menunjukkan penghargaan terhadap pencapaian orang lain.

### 4. Kesopanan (*Courtesy*)

Kesopanan mengacu pada perilaku yang menunjukkan rasa hormat dan perhatian terhadap rekan kerja. Ini bisa berupa tindakan sederhana seperti mengucapkan terima kasih, meminta maaf jika diperlukan, atau menunjukkan kesediaan untuk mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan orang lain.

### 5. Kebajikan Sipil (*Civic Virtue*)

Kebajikan sipil mengacu pada keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan atau inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan atau kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan. Ini bisa termasuk partisipasi dalam proyek-proyek sukarela, memberikan masukan yang konstruktif, atau mendukung tujuan perusahaan di luar tugas-tugas rutin mereka.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Efikasi Diri dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021) yang berjudul "*An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee*

*Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry*” memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB pada karyawan perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menggunakan teori Bandura pada variabel efikasi diri dan menggunakan teori dari Organ pada variabel OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Ulifa, Suci, Mas (2023) yang berjudul “Dampak *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Pada *Organizational Citizenship Behavior* Serta Peran Mediasi *Organizational Commitment* (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)” memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Penelitian tersebut menggunakan teori Bandura pada variabel efikasi diri dan menggunakan teori dari Organ pada variabel OCB. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka akan mempengaruhi perilaku OCB karyawan di perusahaan.

### **2.3.2 Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan Handayani & Wulandari (2022) yang berjudul “Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)” menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di perusahaan.

### **2.3.3 Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Penelitian yang dilakukan Ulifa, Suci, Mas (2023) yang berjudul “Dampak *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Pada *Organizational Citizenship Behavior* Serta Peran Mediasi *Organizational Commitment* (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)” memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Penelitian tersebut menggunakan teori dari penelitian yang diteliti Meyer & Allen (1991) pada variabel efikasi diri dan menggunakan teori dari Organ pada variabel OCB.

Penelitian yang dilakukan Handayani & Wulandari (2022) yang berjudul “Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)” menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka akan mempengaruhi OCB karyawan di perusahaan.

### **2.3.4 Efikasi Diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021) yang berjudul “*An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai*

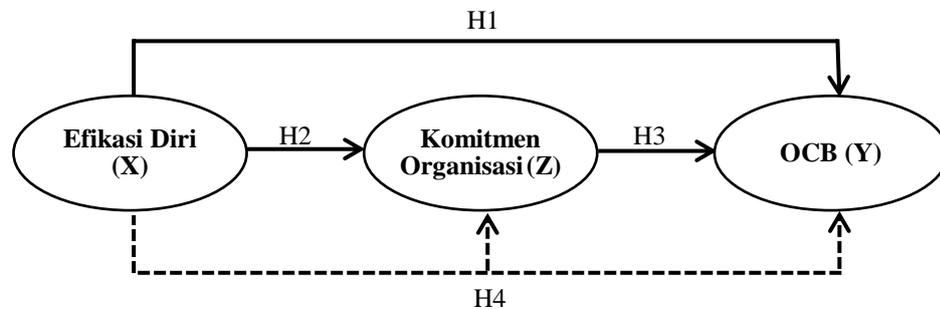
*Automobile Parts Manufacturing Industry*” memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB dimediasi komitmen organisasi pada karyawan perusahaan manufaktur. Penelitian tersebut menggunakan teori Bandura pada variabel efikasi diri, teori dari penelitian yang diteliti (Meyer & Herscovitch, 2001) dan menggunakan teori dari Organ pada variabel OCB.

Penelitian yang dilakukan Handayani & Wulandari (2022) yang berjudul “Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)” memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap OCB.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh Efikasi Diri sebagai variabel independen terhadap OCB sebagai variabel dependen melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Adanya suatu pengaruh langsung yaitu “Efikasi Diri mempengaruhi OCB” karena variabel independen (Efikasi Diri) mempengaruhi variabel dependen (OCB) secara langsung tanpa bantuan variabel lain dan pengaruh tidak langsung yaitu “Efikasi Diri mempengaruhi OCB yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi” karena variabel independen (Efikasi Diri) masih membutuhkan variabel mediasi (Komitmen Organisasi) sebagai perantara untuk mempengaruhi variabel

dependen (OCB) menjadikan penelitian ini lebih bervariasi. Berdasarkan uraian diatas model penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pertimbangan dari tinjauan teori dan kerangka konseptual sebelumnya, dapat kita merumuskan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

H1: Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT.

Wangta Agung Jombang

H2: Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Wangta Agung Jombang

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Wangta Agung Jombang

H4: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB pada karyawan PT. Wangta Agung Jombang.