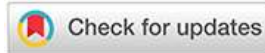


ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BERBASIS EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



¹Tini Kartini, ²Erni Yuningsih, ³Nida Khoerun Nisa

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda - Indonesia

e-mail:

¹tini.kartini@unida.ac.id

²erni.yuningsih@unida.ac.id

³*nidakhoerun24@gmail.com (*corresponding author*)

ABSTRACT

The research objectives are to examine the influence of self-efficacy and organizational culture on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment as an intervening variable. A sample of 100 respondents used the purposive sampling method. Data research methods use descriptive, verification, and path analysis. This study found that self-efficacy has a direct positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a direct positive and significant impact on organizational commitment, organizational commitment has a direct positive and significant effect on employee OCB, self-efficacy has a direct positive and significant impact on OCB employees, organizational culture has a direct positive and significant effect on employee OCB, organizational commitment is able to mediate the influence of self-efficacy on employee OCB, and organizational commitment is able to mediate the impact of organizational culture on employee OCB.

Keywords: *Self Efficacy; Organizational Culture; Organizational Citizenship Behavior; Organizational Commitment*

Diterima (Received) : 12-07-2024

Direvisi (Revised) : 03-11-2024

Disetujui (Approved) : 08-11-2024

Dipublikasi (Published) : 14-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Hasibuan (2019), manajemen SDM ialah praktik dan ilmu dalam mengelola karyawan agar mereka bisa kontribusi optimal dalam menggapai keberhasilan bersama. Organ (2016), organisasi sangat memerlukan staff bekerja melebihi dari semestinya dilakukan yakni perbuatan di luar tugas pokok di organisasi disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Organisasi yang memiliki kinerja bagus tentunya memerlukan karyawan yang bersedia menjalankan tugas lebih dari sekadar pekerjaan rutin dan siap memberikan hasil kerja yang melampaui harapan atau target (Robbins & Judge, 2016).

Efikasi diri ialah satu diantara faktor yang memengaruhi OCB (Organ, 2016). Orang dengan efikasi diri tinggi cenderung mengantongi rasa percaya diri yang kuat karena yakin mampu menyelesaikan suatu tugas, bahkan meskipun karyawan menghadapi masalah sulit mereka tidak akan menyerah karena memiliki kepercayaan diri tinggi tersebut (Bandura, 2013). Faktor lain mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi (Organ, 2016). Budaya ada disuatu organisasi akan memengaruhi cara kerja karyawan berperilaku, serta budaya akan memberi dampak kebiasaan pada efisiensi serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi (Edison, 2016). Satu diantara faktor yang mendorong munculnya perilaku OCB adalah adanya komitmen yang kuat terhadap organisasi (Muis, 2018). Staff punya komitmen organisasi di dirinya berupaya untuk menggapai tujuan organisasi, menganggapnya sebagai tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, mereka akan bekerja dengan sepenuh hati, bersedia membantu rekan kerja, serta melakukan tugas di luar tanggung jawab utama mereka (Allen & Meyer (2017) .

Target produksi tidak tercapai diduga karena karyawan dalam mengerjakan tugasnya tidak maksimal (Robbins, 2019). Hasil produksi karyawan belum sesuai dari target produksi ditetapkan perusahaan mengidentifikasi terdapat permasalahan berhubungan dengan OCB yang rendah. Hal tersebut dipengaruhi oleh keyakinan karyawan dalam mengerjakan tugasnya masih rendah, budaya organisasi yang belum diterapkan sesuai dengan peraturan, dan komitmen karyawan rendah ditunjukkan dengan tingkat *turnover* karyawan. Apabila OCB karyawan tinggi akan menghasilkan organisasi baik, sehingga menumbuhkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Perilaku OCB dapat membentuk komitmen organisasi karena mampu memunculkan totalitas dan peduli terhadap tujuan organisasi (Wirawan, 2017).

Beberapa kajian literatur ditemukan oleh penulis, penelitian terdahulu yang diteliti oleh Handayani dan Wulandari (2022) membuktikan bahwasannya efikasi diri berpengaruh tidak langsung dan positif pada OCB lewat komitmen organisasi. Penelitian yang dilaksanakan Rivai (2021) mengungkapkan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dan positif pada OCB lewat komitmen organisasi. Sedangkan penelitian dilakukan oleh Taroreh, dkk (2020) disimpulkan bahwasannya budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh positif pada OCB lewat komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwasannya masih ada *research gap* (celah penelitian) yang membedakan antara studi sebelumnya dengan studi ini yaitu ada juga temuan penelitian dengan hasil tidak mempengaruhi. Berlandaskan permasalahan dan *gap research* yang sudah dijelaskan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi pada OCB lewat komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah tindakan yang dilangsungkan karyawan yang melebihi tugas dan tak langsung terkait dengan sistem penghargaan yang ada di organisasi (Organ, 2016). OCB ialah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan karyawan tanpa perintah atasan dan di luar persyaratan pekerjaan atau aturan organisasi. Karena tidak tercantum disistem penghargaan organisasi, pelaksanaannya oleh karyawan berpotensi memaksimalkan fungsi organisasi secara keseluruhan (Wirawan, 2017). Organ (2016) mengatakan terdapat indikator utama OCB yaitu: perilaku membantu orang lain (*altruism*), kesungguhan (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportmanship*), menghormati (*courtesy*), dan partisipasi atau kepatuhan (*civic virtue*).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang saat menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya disituasi beragam, kemampuan untuk menentukan langkah-langkah dipenyelesaian tugas atau masalah khusus. Hal ini membuat individu mampu mengatasi hambatan dan menggapai tujuan yang diinginkan (Lunenburg, 2017). Efikasi diri sebagai seberapa yakin kemampuan seseorang bahwa ia bisa berhasil dalam situasi yang dihadapinya (Bandura (2013). Bandura (2013) mengemukakan dimensi dan indikator efikasi diri yakni: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), tingkat kekuatan (*strength*), dan keadaan yang umum (*generality*).

Budaya Organisasi

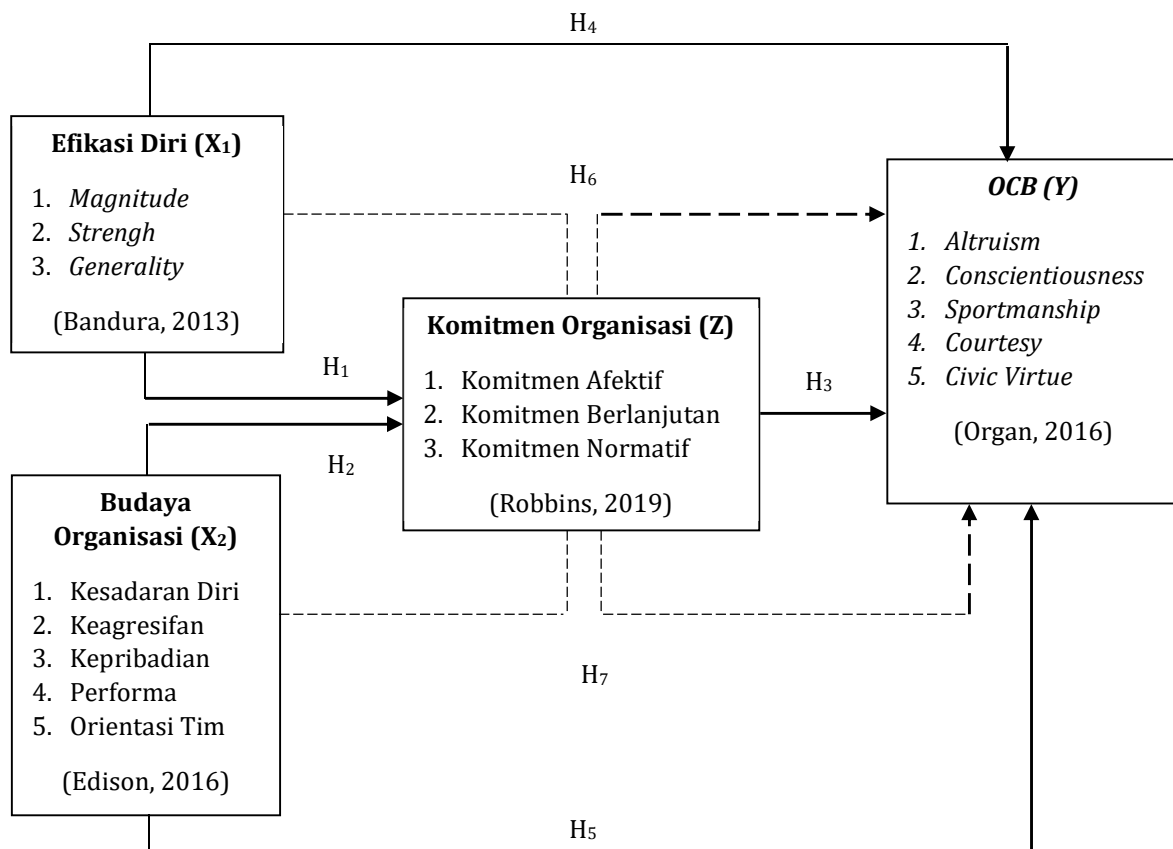
Budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang sudah tertanam dalam suatu perusahaan dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari yang dapat meningkatkan kualitas kerja (Edison, 2016). budaya organisasi ialah keyakinan disuatu organisasi yang terbentuk seiring waktu untuk memecahkan masalah dan tantangan yang dihadapi (Afandi, 2018). Edison (2016) mengembangkan indikator budaya organisasi yakni: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Komitmen Organisasi

Komitmen ialah kondisi dimana pegawai merasa terikat dengan organisasi, memiliki keselarasan dengan tujuan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di tempat kerja (Robbins, 2019). Allen dan Meyer (2017) mengemukakan komitmen organisasi tidak hanya sekedar keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan identifikasi organisasi. Robbins (2019) mendefinisikan indikator komitmen organisasi yakni: komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 adalah kerangka penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi pada OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel *interviening*.



Sumber: Dikonstuksi untuk penelitian ini, 2024

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, rumusan hipotesis di penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Pengaruh efikasi diri langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.
- H₂: Pengaruh budaya organisasi langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.
- H₃: Pengaruh komitmen organisasi langsung dan positif terhadap OCB.
- H₄: Pengaruh efikasi diri langsung dan positif terhadap OCB.
- H₅: Pengaruh budaya organisasi langsung dan positif terhadap OCB.
- H₆: Pengaruh efikasi diri tidak langsung dan positif terhadap OCB melalui komitmen organisasi.
- H₇: Pengaruh budaya organisasi tidak langsung dan positif terhadap OCB melalui komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitiannya 121 pegawai tetap PT Honoris Industry. Pengambilan sampelnya memanfaatkan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan *sample* dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Sampel penelitian ini sebanyak 100 responden. (Sugiyono, 2018).

Data yang dipakai di penelitian ini adalah data primer (Sugiyono, 2018) yang didapat dengan menyebarkan kuesioner yang mengukur indikator efikasi diri, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan OCB.

Pengolahan data dilakukan dengan analisa jalur (Sarwono, 2015), yang dibantu dengan program SPSS versi 25. Sebelum diolah, data ordinal diubah jadi data interval dengan memakai metode *Method of Succes Interval* (MSI) pada program *Microsoft Excel*. Sebelum menguji pengaruh antar variabel dilaksanakan uji validitas, reliabilitas, juga uji asumsi klasik. Validitas mengunjukkan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid selanjutnya pernyataan tersebut dibuang, uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data tersebut memenuhi syarat normalitas, multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden PT Honoris Industry dari 100 karyawan tersebut didominasi oleh karyawan rentang usia 20-35 tahun dengan sebagian besar karyawan perempuan, memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, dan lama bekerja 2-5 tahun serta memiliki pendapatan Rp4.000.000-RP5.000.000.

Tanggapan Karyawan Terhadap OCB, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Pada PT Honoris Industry

Tanggapan mayoritas karyawan terhadap variabel OCB yaitu setuju, dengan nilai rata-rata besarnya 3,73 tergolong dikategori tinggi. Adapun jawaban karyawan untuk variabel OCB punya skor tertinggi terdapat diindikator *courtesy* (menghormati), yakni 3,89 termasuk dikategori tinggi. Hal itu mengunjukkan bahwasanya pegawai mampu berpartisipasi menyelesaikan masalah dan menghormati karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator *conscientiousness* (kesungguhan), yakni sebesar 3,28 termasuk dikategori cukup. Hal itu mengunjukkan bahwasanya karyawan cukup memiliki kesungguhan dalam berperilaku ekstra peran dalam mengerjakan tugas tepat waktu.

Tanggapan mayoritas karyawan variabel efikasi diri yaitu setuju, dengan nilai rata-rata besarnya 3,68 termasuk dikategori baik. Adapun jawaban karyawan untuk variabel efikasi diri mengantongi skor tertinggi terdapat diindikator tingkat kekuatan, yaitu 3,91 termasuk kedalam kategori baik. Hal ini mengunjukkan bahwasanya karyawan dalam menghadapi hambatan pekerjaan dengan cara bersikap tenang dan tetap produktif. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kesulitan tugas, yakni 3,34 termasuk dikategori cukup baik. Hal itu mengunjukkan bahwasanya sebagian karyawan cukup mempunyai keyakinan dan menemukan solusi dalam menghadapi hambatan.

Tanggapan mayoritas karyawan divariabel budaya organisasi yaitu setuju, dengan nilai rata-rata besarnya 3,72 yang termasuk dikategori baik. Adapun jawaban tertinggi karyawan untuk variabel budaya organisasi punya skor tertinggi terdapat diindikator orientasi tim, yakni 3,85 termasuk dikategori baik. Hal itu mengunjukkan staff PT Honoris Industry mampu melakukan komunikasi dan kemampuan koordinasi yang baik. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kesadaran diri, yaitu sebesar 3,4 termasuk dalam ketegori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan kesadaran diri karyawan cukup, namun masih ada karyawan tidak memberikan hasil terbaik dan menaati peraturan.

Tanggapan mayoritas karyawan terhadap variabel komitmen organisasi yaitu setuju, dengan nilai rata-rata besarnya 3,7 termasuk dikategori tinggi. Adapun jawaban karyawan untuk variabel komitmen organisasi mengantongi skor tertinggi terdapat diindikator komitmen normatif, yakni 3,89 termasuk dikategori tinggi. Hal itu mengunjukkan karyawan memiliki rasa keterikatan tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya pada kesuksesan perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada

indikator komitmen berkelanjutan, yaitu sebesar 3,38 termasuk dalam kategori cukup. Komitmen berkelanjutan karyawan PT Honoris Industry cukup. Namun, masih ada karyawan keluar untuk berpindah dengan tawaran pekerjaan lain dan kebutuhan gaji.

Analisis Jalur Regresi Linear Berganda (Persamaan Pertama)

Persamaan pertama menunjukkan hasil analisis berdasarkan perhitungan memanfaatkan SPSS sehingga menghasilkan analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linear Berganda Persamaan Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8673.814	882.824	
Efikasi Diri (X ₁)	0,331	0,079	0,389
Budaya Organisasi (X ₂)	0,222	0,043	0,476

Sumber: Olahan SPSS, 2024

Hasil analisis jalur regresi linear berganda persamaan pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = 0.389X_1 + 0.476X_2 + \epsilon_1$$

Penafsiran dari hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Koefisien regresi efikasi diri bertanda positif, artinya variabel efikasi diri berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Ini menunjukkan tiap kenaikan efikasi diri diduga akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasi.
2. Koefisien regresi budaya organisasi bertanda positif, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Ini menunjukkan tiap kenaikan implementasi dari budaya organisasi, maka akan diduga dengan kenaikan komitmen.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan (R²) (Persamaan Pertama)

Analisis koefisien korelasi berganda persamaan pertama dilakukan untuk mengetahui derajat kekurangan relasi antara efikasi diri dan budaya organisasi pada komitmen organisasi (Sugiyono, 2018).

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.655	1740.70187

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Bisa dilihat hubungan antara efikasi diri dan budaya organisasi menunjukkan angka korelasi 0,814, artinya mengantongi hubungan sangat kuat pada komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwasanya yakinnya efikasi diri dan budaya organisasi akhirnya, karyawan loyal.

Nilai R² (*Rsquare*) besarnya 0,662 (66,2%), menunjukkan bahwasanya pengaruh variabel efikasi diri dan budaya organisasi pada komitmen organisasi besarnya 66,2% lalu, 33,8% dampak faktor tidak masuk dipenelitian misalnya karakteristik pribadi,

hubungan dengan atasan dan rekan kerja, keadilan organisasi, kepuasan kerja, kebutuhan akan pekerjaan, pengembangan, kepemimpinan, dan pengalaman kerja (Allen & Meyer, 2017).

Hasil Analisis Jalur Regresi Linear Berganda (Persamaan Kedua)

Persamaan kedua menunjukkan pengaruh efikasi diri, budaya organisasi, komitmen organisasi pada OCB. Hasil analisis berdasarkan perhitungan sehingga menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 3
Regresi Linear Berganda Persamaan Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4383.618	2725.087	
Efikasi Diri (X ₁)	0,424	0,187	0,218
Budaya Organisasi (X ₂)	0,404	0,107	0,379
Komitmen Organisasi (Z)	0,699	0,222	0,306

Sumber: Olahan SPSS, 2024

Analisis jalur regresi linear berganda persamaan kedua ialah sebagai berikut:

$$Y = 0.218X_1 + 0.379X_2 + 0.306Z + \epsilon_2$$

Penafsiran tabel 3 sebagai berikut:

1. Koefisien regresi komitmen organisasi bertanda positif, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif pada OCB. Menunjukkan tiap adanya peningkatan komitmen organisasi diduga akan diikuti dengan kenaikan OCB dengan asumsi variabel efikasi diri dan budaya organisasi tetap.
2. Koefisien regresi efikasi diri berpengaruh positif pada OCB. Hal ini menunjukkan setiap adanya kenaikan efikasi diri akan diikuti dengan kenaikan OCB.
3. Koefisien regresi budaya organisasi bertanda positif, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada OCB. Ini menunjukkan setiap adanya kenaikan budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan OCB dengan asumsi variabel efikasi diri dan komitmen organisasi tetap.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R²) (Persamaan Kedua)

Analisis koefisien korelasi berganda persamaan kedua dilakukan untuk mengetahui derajat kekurangan antara efikasi diri, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada OCB (Sugiyono, 2018).

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	3803.99574

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Efikasi Diri, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

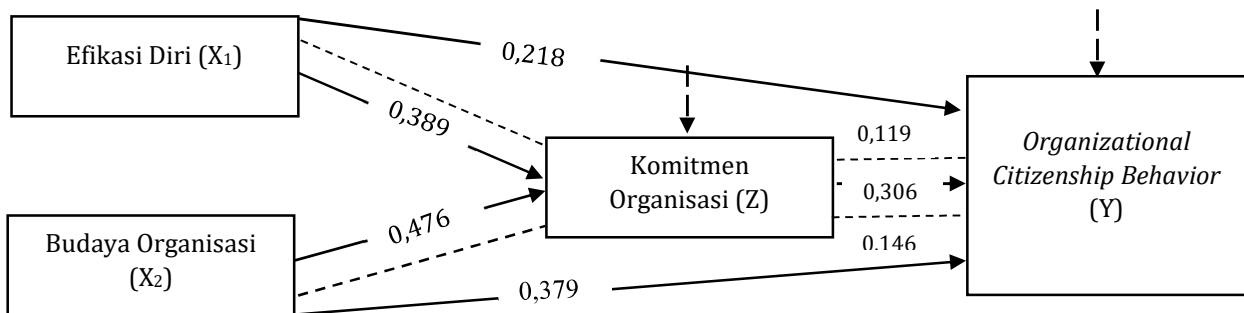
Koefisien korelasi dapat dilihat relasi efikasi diri, budaya organisasi dan komitmen organisasi memperlihatkan angka korelasi 0,833, artinya mengantongi hubungan sangat

kuat pada OCB. Hal ini menunjukkan bahwasanya semakin tinggi efikasi diri, budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka diikuti OCB karyawan.

Koefisien determinasi bisa diamati bahwasanya nilai R^2 (*Rsquare*) sebesar 0,694 (69,4%). Hal ini memperlihatkan bahwasanya persentase sumbangan pengaruh variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan komitmen organisasi pada OCB 69,4% lalu 30,6% faktor lain yang tidak diukur. Artinya, terjadi peningkatan pengaruh setelah adanya variabel komitmen organisasi yang jadi variabel *intervening* dipenelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur dimanfaatkan guna memahami keterkaitan, dengan menjelaskan pengaruh langsung ataupun perantara antara variabel eksogen (X), variabel endogen (Y), dan variabel intervening (Z) (Sugiyono, 2018). Teknik ini kombinasi model, yang bisa ditunjukkan digambar sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Gambar 2
Hasil Analisis Jalur

Rekapitulasi hasil perhitungan untuk pengaruh langsung, tidak langsung, dan total adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Jalur

Eksogen	Variabel		Koefisien Jalur	Pengaruh (%)		
	Endogen	Intervening		Langsung	Tidak Langsung	Total
Efikasi Diri (X ₁)	Komitmen Organisasi (Z)		0,389	15,10		
Budaya Organisasi (X ₂)	Komitmen Organisasi (Z)		0,476	22,70		
Komitmen Organisasi (Z)	OCB		0,306	9,40		
Efikasi Diri (X ₁)	OCB		0,218	4,80		
Budaya Organisasi (X ₂)	OCB		0,379	14,40		
Efikasi Diri (X ₁)	OCB	Komitmen Organisasi (Z)			11,90	33,70
Budaya Organisasi (X ₂)	OCB	Komitmen Organisasi (Z)			14,60	52,50

Sumber: Olahan SPSS, 2024

Diperoleh pengaruh langsung efikasi diri pada komitmen organisasi sebesar 15,10%, pengaruh langsung budaya organisasi pada komitmen organisasi 22,70%, pengaruh langsung komitmen organisasi pada OCB 9,40%, pengaruh langsung efikasi diri terhadap OCB sebesar 4,80%, dan pengaruh langsung budaya organisasi pada OCB 14,40%.

Pengaruh tidak langsung efikasi diri pada OCB lewat komitmen organisasi sebesar 11,90%, Pengaruh tidak langsung budaya organisasi pada OCB lewat komitmen organisasi besarnya 14,60%. Pengaruh total didapati pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yakni pengaruh total efikasi diri pada OCB lewat komitmen organisasi 33,70%, pengaruh total budaya organisasi pada OCB lewat komitmen organisasi 52,50%.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Dipenelitian ini, dilakukan uji t sebanyak dua kali, yaitu untuk persamaan pertama dan kedua. Herawati, dkk (2020) menyatakan uji t persamaan pertama dimanfaatkan demi mengamati pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi pada OCB. Terlampir hasil uji t persamaan pertama:

Tabel 6
Hasil Uji t Persamaan Pertama

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8673,814	882,824		9,825	.000
Efikasi Diri (X ₁)	0,331	0,079	0,389	4,204	.000
Budaya Organisasi (X ₂)	0,222	0,043	0,476	5,147	.000

Sumber: Olahan SPSS, 2024

Berlandaskan Tabel 6 diamati bahwasanya variabel efikasi diri memperoleh thitung 4,204, $df = 100 - 1 - 1 = 98$ besarnya 1,661, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,204 > 1,661$) dengan sig. $0,000 < 0,050$. Kesimpulannya, H_{a1} diterima efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

Berlandaskan Tabel 6 bisa dilihat bahwasanya variabel budaya organisasi memperoleh thitung 5,147, $df = 100 - 1 - 1 = 98$ besarnya 1,661, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,147 > 1,661$) signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. H_{a2} diterima budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

Seterusnya, Uji t kedua dimanfaatkan demi mengamati efikasi diri, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap OCB. Menguji hipotesis memakai statistik Uji-t, bisa diamati di Tabel 7 adalah sebagai berikut:

Table 7
Hasil Uji t Persamaan Kedua

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4383,618	2725,087		-1,609	,111
Efikasi Diri (X ₁)	0,424	0,187	0,218	2,268	,026
Budaya Organisasi (X ₂)	0,404	0,107	0,379	3,793	,000
Komitmen Organisasi (Z)	0,699	0,222	0,306	3,150	,002

Sumber: Olahan SPSS, 2024

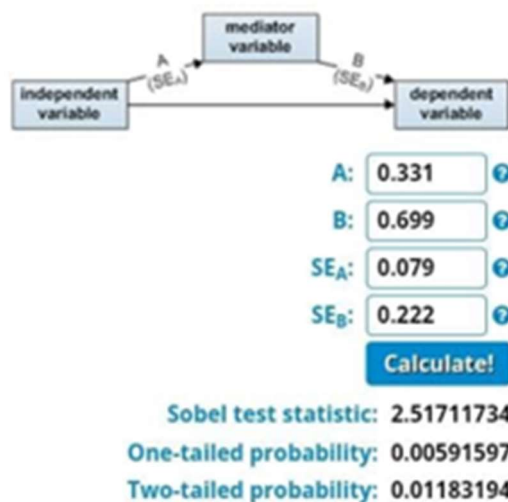
Berlandaskan Tabel 7 bisa dilihat bahwasanya variabel komitmen organisasi mendapati t_{hitung} 3,150, $df = 100-1-1 = 99$ besarnya 1,661, artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,150 > 1,661$) dengan sig sebesar $0,002 < 0,050$. H_{a3} diterima komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB.

Berlandaskan Tabel 7 bisa dilihat bahwasanya variabel efikasi diri mendapati t_{hitung} 2,268, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,661$) dengan sig $0,026 < 0,050$. Sehingga H_{a4} diterima efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB.

Berlandaskan Tabel 7 bisa dilihat bahwasanya variabel budaya organisasi memperoleh t_{hitung} 3,793, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,793 > 1,661$) dengan sig $0,000 < 0,050$. Sehingga H_{a5} diterima budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB.

Uji Sobel

Uji sobel dipenelitian ini dimanfaatkan demi memahami pengaruh variabel *intervening*, mengukur seberapa besar dampak tidak langsung variabel eksogen kepada variabel endogen lewat variabel *intervening*. Gambar 3 merupakan hasil uji sobel variabel efikasi diri.

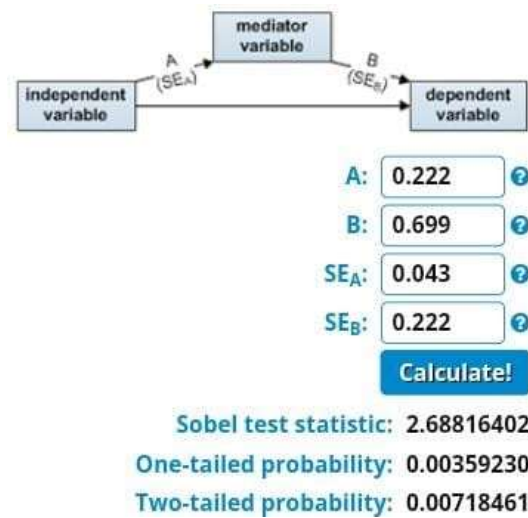


Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Gambar 3
Hasil Calculator Sobel Test Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut, diketahui nilai Z_{hitung} 2,52 dengan nilai sig 0.005 Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,52 > 1,96$) membuktikan bahwasanya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap OCB.

Gambar 4 merupakan hasil uji sobel variabel budaya organisasi.



Sumber: Data Primer 2024, (diolah)

Gambar 4
Hasil Calculator Sobel Test Variabel Budaya Organisasi

Berlandaskan hasil dari perhitungan itu, diketahui bahwasanya nilai Z_{hitung} 2,69 dengan nilai sign0.003 Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,69 > 1.96$) membuktikan bahwasanya komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi pada OCB.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan uji t, variabel efikasi diri memperoleh t_{hitung} sebesar 4,204, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, ($4,204 > 1,661$) dengan sig 0,000 < 0,050. H_{a1} diterima efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Ini sesuai studi dilaksanakan Arifandi, dkk (2023) dan Istiyana dan Fauzan (2022) menyatakan bahwasanya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi mendapati t_{hitung} sebesar 5,147, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, ($5,147 > 1,661$) dengan signifikansi 0,000 < 0,050. H_{a2} diterima dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Ini searah studi dilaksanakan Utarayana dan Adyani (2020) dan Asi dan Gani (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Hasil perhitungan uji t, komitmen organisasi mendapati t_{hitung} 3,150, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, ($3,150 > 1,661$) dengan sig 0,002 < 0,050. H_{a3} diterima komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB. Ini relevan studi dilansungkan Zahra dan Siregar (2023) dan Zalfa dan Sugesti (2020) menyatakan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB

Efikasi diri memperoleh t_{hitung} 2,268, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, ($2,268 > 1,661$) dengan sig $0,026 < 0,050$. H_{a4} diterima efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB. Sesuai dengan studi terdahulu dilangsungkan oleh Herawati, dkk (2020) dan Nugraha (2022) menyatakan bahwasanya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB

Hasil perhitungan uji t, budaya organisasi memperoleh t_{hitung} 3,793, $df = 100-1-1 = 98$ besarnya 1,661, ($3,793 > 1,661$) dengan sig $0,000 < 0,050$. H_{a5} diterima budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB. Sesuai dengan studi terdahulu dilangsungkan Maesaroh dan Widodo (2022) dan Mahardika dan Wibawa (2019) menyatakan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan uji sobel, didapati nilai Z_{hitung} 2,52 dengan nilai sig 0,005 Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,52 > 1,96$) membuktikan bahwasanya komitmen organisasi bisa memediasi pengaruh efikasi diri pada OCB. Hal ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilangsungkan Na-Nan, dkk (2021) dan Handayani dan Wulandari (2022) efikasi diri berpengaruh tidak langsung dan positif pada OCB lewat komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan uji sobel, didapati nilai Z_{hitung} 2,69 dengan nilai sig 0,003 Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,69 > 1,96$) membuktikan bahwasanya komitmen organisasi bisa memediasi pengaruh budaya organisasi pada OCB. Ini sejalan dengan studi dilaksanakan Wira dan Supartha (2019) dan Rivai (2021) menyatakan bahwasanya ada pengaruh tidak langsung dan positif budaya organisasi pada OCB lewat komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berlandaskan hasil studi tentang pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi pada OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dikaryawan PT Honoris Industry diperoleh beberapa kesimpulan OCB berdasarkan indikator perilaku membantu, kesungguhan, sikap sportif, menghormati, dan partisipasi atau kepatuhan dalam kategori tinggi. Efikasi diri pada karyawan PT Honoris Industry berdasarkan indikator kesulitan tugas, tingkat kekuatan, dan keadaan yang umum dalam kategori baik. Budaya organisasi pada karyawan PT Honoris Industry berlandaskan indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim dalam kategori baik. Komitmen Organisasi pada karyawan PT Honoris Industry berlandaskan indikator komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif termasuk dikategori tinggi.

Efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan pada OCB. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri pada OCB dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi pada OCB.

Dari hasil studi dan kesimpulan yang diperoleh, perusahaan perlu menekankan nilai-nilai perusahaan sejalan dengan OCB, memberikan penghargaan dengan memberikan pujian, bonus, promosi, dan menciptakan lingkungan kerja positif. Perusahaan dapat memberikan *feedback* positif dan konstruktif ke pegawai untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka. Pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk mengoptimalkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga kepercayaan

dirinya tinggi. -Perusahaan perlu menyediakan umpan balik konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kesadaran diri, keterlibatan, dan kinerja mereka. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja positif mendukung, menghargai, menawarkan *benefit*, peluang pengembangan, dan adil bagi karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya sampel digunakan lebih besar dari 100 sampel supaya memperoleh hasil analisis lebih akurat dan lokasi penelitian yang berbeda. Selain itu, menambah variabel-variabel lain yang bisa memengaruhi OCB contohnya, kepercayaan pada pimpinan, motivasi, moral karyawan, kepribadian, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja (Organ, 2016).

DAFTAR RUJUKAN

- Allen dan Mayer. (2017). *Komitmen, (Aspek Komitmen)*. Edisi 14. Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bandura. (2013). *Psychology Classics All Psychology Students Should Read : The Bobo Doll Experiment*. Create Space.
- Della, P. A., Yuningsih, E., & Ismartaya, I. (2023). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Kompensasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Manivest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*. 1(2), 71-84.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, N. M. D., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2(1), 1-11.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kembauw, E., Mulyono, S., Ismainar, H., Bairizki, A., Muniarty, P., Yuningsih, E., ... & Aisyah, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Lunenburg. (2017). Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. 14(1), 338.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Organ, D. W. (2016). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(3), 49-64.
- Robbins (2019). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Salemba Empat.
- Sari, A. W., Yuningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknik. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*. 1(3), 265-277.
- Sarwono, J. (2015). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

- Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi*. Edisi Keenam. CV Alfabeta.
- Taroreh, R. Y., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 8(3), 420-431.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian*. Raja Grafindo Persada.