



## **PENGARUH SELF EFFICACY DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA CV. WIDHI ASIH BALI EXPORT**

**Kadek Diah Purnami<sup>1\*</sup> | Ni Putu Yeni Astiti<sup>2</sup> | Nyoman Resa Adhika<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: kadekdiahpurnami19@gmail.com

**Abstract:** *Organizational citizenship behavior* adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Lokasi penelitian ini adalah CV. Widhi Asih Bali Export. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Widhi Asih Bali Export dengan jumlah 37 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sampling jenuh* sehingga total responden berjumlah 37 karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan skala Likert yang digunakan sebagai alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin percaya diri karyawan dan *work engagement* maka mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

**Kata kunci:** *self efficacy*, *work engagement*, *organizational citizenship behavior*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peranan penting dalam berbagai bidang usaha. SDM memainkan bagian penting di dalam setiap perusahaan, baik itu industri, komersial, pendidikan, ataupun pemerintahan (Soliha & Atmaja, 2022). Perusahaan bertanggung jawab untuk mengelola *organizational citizenship behavior* dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Pihak manajemen perusahaan melakukan evaluasi kinerja, memberikan umpan balik, dan merancang program insentif yang tepat untuk mendorong kinerja yang tinggi. Dengan manajemen kinerja yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi. Karena konteks ekonomi yang tidak dapat diprediksi di mana organisasi saat ini bersaing, kesuksesan membutuhkan upaya tambahan untuk mencapai keunggulan (Yesuf, et al., 2024). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan (Gustiana, et al., 2022).

Langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) oleh semua orang atau



perusahaan tidak terkecuali usaha jasa UMKM. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan UMKM, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan OCB (Mangkunegara, 2020) tidak terkecuali UMKM penjualan retail. UMKM pada sektor retail, membutuhkan peningkatan OCB dari karyawan, sehingga kelangsungan sektor UMKM sebagai urat nadi perusahaan dapat terus berjalan (Sinambela, 2020). Salah satu UMKM yang bergerak di bidang retail penjualan adalah CV. Widhi Asih Bali Export.

CV. Widhi Asih Bali Export adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor produk kerajinan kayu, khususnya dalam memproduksi serta mengirimkan produk kerajinan tangan, terutama patung-patung kayu. Fokus utama pengiriman produk hasil produksi dilakukan melalui jalur laut, menjadikan perusahaan ini sebagai salah satu pemain utama dalam industri ekspor di Bali. Untuk menjaga kualitas dan keamanan produk, CV. Widhi Asih Bali Export menjalin kerja sama erat dengan sejumlah vendor dan pemasok terpercaya. Selain itu, CV. Widhi Asih Bali Export juga bekerjasama dengan penyedia jasa audit untuk memastikan bahwa barang-barang yang dikirimkan memenuhi standar kualitas yang tinggi, jika diperlukan audit. Tak hanya itu, perusahaan ini juga memiliki kolaborasi yang kuat dengan departemen perdagangan, memastikan semua perizinan dan regulasi terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Saadi (2021) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang menguntungkan organisasi tetapi tidak secara khusus ditentukan atau dihargai oleh organisasi. Susanti (2020) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* menjadi faktor penting dalam menunjang keefektifan fungsifungsi organisasi, terutama dalam jangka panjang. OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal yang harus dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi, tetapi perilaku OCB yang dimiliki karyawan mendukung berfungsinya sebuah perusahaan dengan efektif. CV. Widhi Asih Bali Export merupakan salah satu UMKM penjualan souvenir sudah seharusnya mampu meningkatkan OCB, tetapi justru sebaliknya terjadinya permasalahan OCB yang terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan 10 karyawan CV. Widhi Asih Bali Export.

Data pra survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari responden terhadap variabel OCB, dapat dilihat dari jumlah total 10 orang karyawan ditemukan bahwa sebanyak 7 karyawan menjawab saya dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya, 2 karyawan menjawab saya sering memberikan masukan pada atasan saya, 6 karyawan menjawab apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut, 4 karyawan menjawab saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan saya dan 7 karyawan menjawab apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya



dengan sungguh-sungguh. Hasil pra survei tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV. Widhi Asih Bali Export menyatakan bahwa dengan senang hati melatih karyawan baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab serta apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan tidak yakin didalam memberikan masukan pada atasan saya dan jarang menceritakan hal-hal baik mengenai CV. Widhi Asih Bali Export. Sehingga dari hasil wawancara dan pra survei tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada variabel OCB.

Penelitian yang dilakukan Hassan, et al., (2024) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Lestari dan Saputra (2022), dimana menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan Haider dan Wilderom (2024) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan Amalia dan Wilderom (2024) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan Nan-nan, et al., (2024) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Bahtiar (2023) mengatakan *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) di sebabkan beberapa faktor salah satunya adalah *self efficacy* (Budiyanto, 2022). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* akan mendorong karyawan lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Budiyanto, 2022). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. *Self efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi karyawan dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). (Chamariyah, 2020).

Fenomena yang terjadi mengenai *self efficacy* yang terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan 10 karyawan CV. Widhi Asih Bali Export. Data pra survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari responden



terhadap variabel *self efficacy* dapat dilihat dari jumlah total 10 orang karyawan ditemukan bahwa sebanyak 7 karyawan menjawab merasa memiliki komitmen yang tinggi didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri yang dimilikinya, 2 karyawan menjawab mampu berkontribusi dengan pekerjaan di dalam memajukan perusahaan, 4 karyawan menjawab merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi didalam mencapai target perusahaan, 3 karyawan menjawab merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan, 7 karyawan menjawab mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan dan 7 karyawan menjawab merasa mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerjanya.

Hasil pra survei tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV. Widhi Asih Bali Export menyatakan bahwa merasa memiliki komitmen yang tinggi didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri yang dimilikinya, mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerjanya. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan tidak yakin didalam berkontribusi dengan pekerjaan di dalam memajukan perusahaan, merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak memenuhi ekspektasi didalam mencapai target perusahaan dan karyawan merasa tidak mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerjanya. Sehingga dari hasil wawancara dan pra survei tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada variabel *self efficacy*.

Penelitian yang dilakukan Halbusi, et al., (2023) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Astuti dan Arraniry (2024), dimana menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Hadi (2023) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Liu, et al., (2023) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Hermawati, et al., (2023) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Namun hasil berbeda menurut penelitian yang dilakukan Andriani, et al., (2023) mengungkapkan *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) selain faktor *self efficacy*, *work engagement* juga memiliki pengaruh yang penting terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Kuok & Taormina, 2020). *Work engagement* merupakan keterlibatan karyawan baik secara mental maupun emosional dalam memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu dalam proses yang cukup lama (Kuok & Taormina, 2020). *Work engagement* terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik,



kognitif dan emosional selama kinerja peran (pekerjaannya). Selain itu, work engagement dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan otonomi, keberagaman, identitas tugas yang jelas, umpan balik dan memungkinkan bekerja untuk memiliki partisipasi yang tinggi (Ayuningsih, 2021).

Fenomena yang terjadi mengenai work engagement berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada CV. Widhi Asih Bali Export seperti pada fenomena yang terjadi pada indikator antusias karyawan dengan pekerjaannya, dimana karyawan yang mengalami penurunan antusias atau semangat didalam melakukan pekerjaanya akan mengakibatkan karyawan merasa jemu dalam bekerja. Sehingga berdampak pada daya tahan fisik dan mental yang cukup dalam didalam menyelesaikan tugas-tugas saat bekerja. Permasalahan ini didukung dengan dengan data pra survei yang dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari responden terhadap variabel work engagement dapat dilihat dari jumlah total 10 orang karyawan ditemukan bahwa sebanyak 3 karyawan menjawab tingkat energi dan semangat tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pada CV. Widhi Asih Bali Export, 2 karyawan menjawab bekerja dengan sangat energik didalam menyelesaikan tugas, 7 karyawan menjawab sangat antusias didalam melakukan pekerjaannya, 8 karyawan menjawab tingkat komitmen yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan di CV. Widhi Asih Bali Export, 7 karyawan menjawab merasa senang melakukan pekerjaan dan 6 karyawan menjawab karyawan merasa bangga didalam melakukan tugas yang diberikan.

Hasil pra survei tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV. Widhi Asih Bali Export menyatakan bahwa karyawan sangat antusias didalam melakukan pekerjaannya, tingkat komitmen yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan karyawan merasa senang melakukan pekerjaan. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan tidak yakin terhadap tingkat energi dan semangat tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pada CV. Widhi Asih Bali Export dan karyawan bekerja dengan sangat energik didalam menyelesaikan tugas. Sehingga dari hasil wawancara dan pra survei tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada variabel work engagement.

Rukh (2022) mengatakan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ashfaq dan Hamid, (2021) yang mengungkapkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Guhao (2023) menemukan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Penelitian yang dilakukan Sofiah, et. al., (2023) mengatakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Penelitian



yang dilakukan Park dan Kim (2024) mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun hasil berbeda menurut penelitian yang dilakukan Pebriola dan Suharti (2022) mengatakan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan terkait *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tengah dihadapi oleh CV. Widhi Asih Bali Export, serta masih ditemukannya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait hal ini. Maka pada penelitian ini mengambil judul: Pengaruh *self efficacy* dan *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada CV. Widhi Asih Bali Export.

## LITERATUR

### Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial menjadi grand theory dalam penelitian ini. Tokoh utama teori pertukaran sosial adalah George Homans, kemudian dikembangkan oleh Blau pada tahun 1964. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa karyawan cenderung mengembangkan hubungan berkualitas tinggi berdasarkan pada siapa mereka berinteraksi, bagaimana mereka berinteraksi, dan bagaimana pengalaman mereka (Sugianingrat, et al., 2021). Pendekatan yang dilakukan melalui social exchange theory yaitu organisasi memberikan sesuatu yang bernilai kepada karyawan, sebaliknya karyawan akan memberikan yang terbaik untuk organisasi (Sulatiyan, 2020).

### *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan karyawan tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu (Zhou dan Nanakida, 2023). Enam indikator *self efficacy* menurut penelitian Hermawati, et al., (2023) sebagai berikut : Memiliki komitmen yang tinggi. Berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Mencapai target. Memiliki pengalaman di bidangnya bekerja. Meningkatkan potensi. Memahami tempat kerja dengan kondusifitas yang baik.

### *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan keterlibatan karyawan baik secara mental maupun emosional dalam memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu dalam proses yang cukup lama (Kuok dan Taormina, 2020). Hassan, et al., (2024), mengatakan *work engagement* meliputi beberapa indikator, yaitu: Saya bekerja dengan penuh energi. Saya bekerja dengan energik. Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya. Pekerjaan saya sangat menginspirasi. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

**Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Affandi *et al.*, (2019) mangatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Indikator-indikator dalam penelitian ini diukur berdasarkan penelitian dari Amalia dan Setyaningrum (2024), yang menyatakan terdapat lima indikator yaitu: *Altruism* (perilaku membantu orang lain). *Civic Virtue* (kebijaksanaan masyarakat). *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian). *Courtesy* (menjaga hubungan baik). *Sportsmanship* (perilaku yang sportif).

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah serta teori – teori pendukung yang mengenai *self efficacy*, *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (H1) : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- (H2) : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
- (H3) : *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

**METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di CV. Widhi Asih Bali Export yang beralamat di Lingk. Tegal Tugu, Kel. Samplangan, Kec/Kab. Gianyar, Bali). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Widhi Asih Bali Export sebanyak 37 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi diambil untuk dijadikan sampel yaitu 37 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: 1) Observasi lapangan mengenai suasana dan keadaan tempat pada CV. Widhi Asih Bali Export. 2) wawancara merupakan pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab kepada karyawan CV. Widhi Asih Bali Export yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini. 3) Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data dengan melihat dokumen pada CV. Widhi Asih Bali Export yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. 4) Kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan perhitungan skor jawaban dengan skala likert. Data-data yang telah diumpulkan kemudian di analisis menggunakan analisis linier berganda yang diolah menggunakan sistem SPSS, dimana sebelum analisis tersebut dilakukan penulis melakukan uji instrument penelitian

terlebih dahulu untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kuesioner. Langkah selanjutnya penulis melakukan uji asumsi klasik terhadap keseluruhan data, selanjutnya diikuti oleh serangkaian uji mode yang telah dibangun seperti: analisis determinasi, uji f dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur dimana untuk mengatahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai Pearson Correlation instrument dimana jika nilai Pearson Correlation  $> 0,30$ . maka instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R Hitung	Keterangan
Self efficacy (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,785	0,316	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,798	0,316	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,326	0,316	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,798	0,316	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,338	0,316	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,558	0,316	Valid
Work Engagement (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,704	0,316	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,662	0,316	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,495	0,316	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,398	0,316	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,654	0,316	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,654	0,316	Valid
Organizational citizenship behavior (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,380	0,316	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	0,957	0,316	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0,380	0,316	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0,957	0,316	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0,957	0,316	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Variabel
<i>Self efficacy (X<sub>1</sub>)</i>	0,771	Reliabel
<i>Work engagement (X<sub>2</sub>)</i>	0,728	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0,813	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

### 3. Regresi Liniear Berganda

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Y<sub>1</sub> = a + b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> + b<sub>2</sub>X<sub>2</sub></i>					
1	(Constant)	1,471	3,443	0,427	0,672
	Self Efficacy	0,382	0,139	0,405	2,743
	Work Engagement	0,402	0,173	0,342	2,318
<i>Y<sub>2</sub> = a + b<sub>3</sub>X<sub>1</sub></i>					
2	(Constant)	13,273	2,492	5,324	0,000
	Self Efficacy	0,351	0,122	0,437	2,975
<i>Y<sub>1</sub> = a + b<sub>1</sub>X<sub>1</sub> + b<sub>2</sub>X<sub>2</sub></i>					
R : 0,634					
R Square : 0,402					
Adjusted R Square : 0,366					
F Hitung : 11,408					
Sig. F : 0,000					
<i>Y<sub>2</sub> = a + b<sub>3</sub>X<sub>1</sub></i>					
R : 0,437					
R Square : 0,191					
Adjusted R Square : 0,168					
F Hitung : 8,263					
Sig. F : 0,000					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 1,471 + 0,382X_1 + 0,402X_2$$

$$Y_2 = 13,273 + 0,351X_1$$



Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta diasumsikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel *self efficacy*, dan *work engagement* maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada CV. Widhi Asih Bali Export akan dianggap konstan dengan nilai 1,471.
- 2) Nilai koefisien regresi *self efficacy* ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,382 dengan tingkat signifikan 0,010 yang berarti apabila  $X_1$  (*self efficacy*) mengalami peningkatan dengan asumsi *work engagement* dianggap tetap maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada CV. Widhi Asih Bali Export akan mengalami peningkatan.
- 3) Nilai koefisien regresi *work engagement* ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,402 dengan tingkat signifikan 0,027 yang berarti apabila  $X_2$  (*work engagement*) mengalami peningkatan dengan asumsi *self efficacy* dianggap tetap maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada CV. Widhi Asih Bali Export akan mengalami peningkatan.
- 4) Nilai konstanta pada regresi sederhana diasumsikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel *self efficacy* maka *work engagement* pada CV. Widhi Asih Bali Export akan dianggap konstan dengan nilai 13,273.
- 5) Nilai koefisien regresi *self efficacy* ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,351 dengan tingkat signifikan 0,010 yang berarti apabila  $X_1$  (*self efficacy*) mengalami peningkatan dengan asumsi dianggap tetap maka *work engagement* pada CV. Widhi Asih Bali Export akan mengalami peningkatan.

#### **4. Hasil Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kekampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu (Ghozali, 2018:96). Berdasarkan tabel 3 dapat diamati nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,366. berarti *self efficacy*, *work engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 36,6%, sisanya 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan koefisien determinasi atau *adjusted R Square* pada hubungan *self efficacy* terhadap *work engagement* sebesar 0,435 yang memiliki arti bahwa sebesar 43,5% *work engagement* dipengaruhi oleh *self efficacy*, dan sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

#### **5. Hasil Uji F**

Uji F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2021:148). Bila nilai signifikansi ANOVA <  $\alpha$  (alpha) 0,05 maka model ini layak. Hasil uji F pengaruh efikasi diri dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Tabel 5.15 di atas diperoleh signifikan 0,000 < 0,05. Kemudian, hasil uji F pengaruh *self efficacy*



terhadap work engagement yang ditunjukkan pada Tabel 5.15 bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini mempunyai arti bahwa self efficacy dan work engagement berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior (OCB), serta self efficacy berpengaruh secara simultan terhadap work engagement.

## 6. Hasil Uji t

- 1) Berdasarkan hasil uji t self efficacy terhadap organizational citizenship behavior (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai t 2,743 bernilai positif. Nilai Signifikansi  $0,010 < 0,05$  dan signifikan. Hasil ini mempunyai arti self efficacy berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan self efficacy berpengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil uji t self efficacy terhadap work engagement diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai t 2,875 bernilai positif. Nilai Signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan signifikan. Hasil ini mempunyai arti self efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan self efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement dapat diterima.
- 3) Berdasarkan hasil uji t work engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai t 2,318 bernilai positif. Nilai Signifikansi  $0,027 < 0,05$  dan signifikan. Hasil ini mempunyai arti work engagement berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan work engagement berpengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) dapat diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Self efficacy terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Pada CV. Widhi Asih Bali Export

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini berarti jika self efficacy semakin baik yang diindikasi oleh indikator memiliki komitmen yang tinggi, berkontribusi pada kemajuan perusahaan mencapai target, memiliki pengalaman di bidangnya bekerja, meningkatkan potensi dan memahami tempat kerja dengan kondusifitas yang baik, maka organizational citizenship behavior (OCB) semakin meningkat, sebaliknya jika self efficacy semakin buruk maka organizational citizenship behavior (OCB) semakin menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hassan, et al., (2024), Lestari dan Saputra (2022), Haider dan Wilderom (2024), Amalia dan Wilderom (2024), Nan-nan, et al., (2024) mengungkapkan self



efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior..

**Pengaruh Self efficacy terhadap Work engagement Pada CV. Widhi Asih Bali Export**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Hal ini berarti jika self efficacy semakin baik yang diindikasi oleh indikator memiliki komitmen yang tinggi, berkontribusi pada kemajuan perusahaan mencapai target, memiliki pengalaman di bidangnya bekerja, meningkatkan potensi dan memahami tempat kerja dengan kondusifitas yang baik, maka work engagement semakin meningkat, sebaliknya jika self efficacy semakin buruk maka work engagement semakin menurun. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Halbusi, et al., (2023), Astuti dan Arraniry (2024, Hadi (2023), Liu, et al., (2023) dan Hermawati, et al., (2023) mengungkapkan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.

**Pengaruh Work engagement terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Pada CV. Widhi Asih Bali Export**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini berarti jika work engagement semakin baik yang diindikasi oleh indikator saya bekerja dengan penuh energi, saya bekerja dengan energik, saya merasa antusias dengan pekerjaan saya, pekerjaan saya sangat menginspirasi, saya merasa senang Ketika saya bekerja secara intens dan saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan, maka organizational citizenship behavior (OCB) semakin meningkat, sebaliknya jika work engagement buruk maka organizational citizenship behavior (OCB) semakin menurun. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rukh (2022), Ashfaq dan Hamid, (2021), Guhao (2023), Sofiah, et al., (2023), Park dan Kim (2024) mengatakan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

**SIMPULAN DAN LIMITASI****Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada CV. Widhi Asih Bali Export. Semakin baik self efficacy maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB). Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada CV. Widhi Asih Bali Export. Semakin baik self efficacy maka akan meningkatkan work engagement. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB)



pada CV. Widhi Asih Bali Export. Semakin baik work engagement maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB).

**Limitasi**

Keterbatasan dari penelitian ini adalah cross-sectional dan longitudinal penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, S., & Abror, A. (2019). The effect of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 45-62.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis keadilan prosedural dalam penilaian kinerja: Perspektif social exchange theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 245-264.
- Ali, A. D., Narine, L. K., Hill, P. A., & Brio, D. C. (2021). Factors affecting remote workers' job satisfaction in Utah: An exploratory study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 1-24.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya bagian marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.
- Amalia, F. F., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of work-life balance and work engagement on organizational citizenship behavior mediated by self-efficacy at PT. LG Electronics Indonesia. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 284-299.
- Andriani, D., Hermawan, I., & Rini, N. (2023). Relationship between self efficacy, work-life balance to job satisfaction: A proposed employee engagement mediation model. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan (JUMBIKU)*, 3(3), 145-158.
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika: Manajemen Akuntansi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 97-110.
- Ardana, I. K. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 8047-8074.
- Ashfaq, B., & Hamid, A. (2021). Person-organization fit and organizational citizenship behavior (OCB): Modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19-39.



- Astuti, R. J., & Arraniry, A. R. (2024). The effect of self-efficacy on employee performance with employee engagement as an intervening variable. *Journal Ekonomi*, 13(2), 673-685.
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work engagement, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior pada karyawan puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88-101.
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Jurnal Ironis*, 12(2), 777-788.
- Bahtiar, B. (2023). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) of science teacher candidates in technology-based learning. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 9(1), 390-401.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297-315.
- Chabib, W. N., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Komitmen organisasional, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sembada Kabupaten Sleman. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 255-268.
- Chamariyah, C. (2020). Pengaruh self efficacy, assertiveness, dan self esteem terhadap keinginan pindah kerja (turnover intentions) pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *NeO-Bis*, 9(1), 20-38.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guhao, E. S., Jr. (2023). Prediction models on work engagement among public school teachers: A hierarchical regression analysis. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 12(4), 17-30.
- Gustiana, R., Hidayat, H., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literature review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hadi Prasetyo, H. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 653-661.
- Haider, M. A. S., & Wilderom, C. (2024). Transformational leadership of school administrators and high team engagement: Mediated by team efficacy and citizenship behavior. *The International Journal of Educational Organization and Leadership*, 31(1), 93-122.



- Halbusi, H. A., Al-Sulaiti, K., AlAbri, S., & Al-Sulaiti, I. (2023). Individual and psychological factors influencing hotel employee's work engagement: The contingent role of self-efficacy. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1-18.
- Hanks, S. A. (2023). *School administrator instructional leadership self-efficacy influence on work engagement: A qualitative descriptive inquiry* (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Publicly Available Content Database.
- Hassan, R. S., Amin, H. M. G., & Ghoneim, H. (2024). Decent work and innovative work behavior of academic staff in higher education institutions: The mediating role of work engagement and job self-efficacy. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11(1), 702.
- Haslindah, H., Kamase, J., & Hajering, H. (2020). Pengaruh sistem akuntansi manajemen dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 92-123.
- Hernaeny, M. P. (2021). *Populasi dan sampel: Pengantar statistika 1*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hermawati, R., Moeins, A., & Suhardi, E. (2023). The influence of self-efficacy and employee empowerment on organizational citizenship behavior through job satisfaction. *Journal of World Science*, 2(3), 145-158.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2020). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.
- Lestari, S. D., & Saputra, T. H. (2022). The effect of self-efficacy, perceived organizational support, and organizational commitments on employee organizational citizenship behavior at PT Surveyor Indonesia. *Journal of Management*, 5(2), 23-34.
- Liu, Y., Mei, C. C., Han, Y., Wang, H., & Xiong, L. (2024). The mediating effects of self-efficacy and study engagement on the relationship between specialty identity and career maturity of Chinese nursing students: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1-8.
- Mahita, I. A. P. D. H., Prastyadewi, M. D., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri dan kreativitas guna meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Rex Denpasar. *Jurnal Value*, 4(3), 245-258.
- Maulana, M. S., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Work engagement pada karyawan: Bagaimana peranan perceived organizational support? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 20-27.
- Mubyil, M., Sari, W. P., & Maryanti, M. (2023). Peran self esteem, self efficacy, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178-193.



- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) kedai kopi. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1132-1143.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). 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. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.