

Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Justice*, Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perusahaan Uno.Co

Azahra Salsabila¹

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

E-mail: azahra.salsabila@upnvj.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menggunakan 55 karyawan tetap perusahaan Uno.Co sebagai sampel, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan (1) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) *organizational justice* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, (4) *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *self efficacy*, *organizational justice*, *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

This research's purpose is to determine and prove the influence of self-efficacy, organizational justice, and perceived organizational support on organizational citizenship behavior. This research analyze 55 staff of the Uno.Co company as a sample, with a sampling technique using a saturated sample. The SEM based PLS is chosen as data analysis technique in this study. The results of the study shows that (1) self-efficacy has a positive effect on organizational citizenship behavior, (2) organizational justice has a positive effect on organizational citizenship behavior, (3) perceived organizational support has a positive effect on organizational citizenship behavior, (4) self efficacy, organizational justice, and perceived organizational support simultaneously have a positive effect on organizational citizenship behavior.

Keyword: *self efficacy*, *organizational justice*, *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada supaya efektif dan efisien dalam mencapai tujuan secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia juga dilakukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten demi menjaga loyalitas terhadap organisasi dan memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi. Sumber daya manusia juga memegang kendali terhadap *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam kehidupannya sehari-hari manusia membutuhkan pakaian. Pakaian seseorang kini menunjukkan status sosial dan identitas yang mencerminkan seseorang tersebut. Uno.Co merupakan salah satu *brand fashion big size local*. Pakaian menjadi salah satu industri yang paling berkembang karena pakaian merupakan kebutuhan primer manusia. Industri tekstil menjadi satu dari sekian industri yang terdampak akibat adanya pandemi Covid 19. Adanya penurunan PDB industri tekstil yang sangat drastis dari tahun 2019 ke tahun 2020 dibuktikan melalui hasil penelitian Widiasih & Andriani (2023) Berdasarkan hasil penelitian tersebut dalam rangka menghadapi penurunan pendapatan yang drastis serta menghadapi persaingan yang semakin ketat, karyawan harus mencapai efisiensi yang maksimal. Dalam mencapai kinerja pribadi yang maksimal, diperlukan perilaku di luar peran atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Lingkungan kerja yang memiliki individu dengan OCB yang baik akan menghasilkan kinerja lebih baik daripada tempat kerja lainnya.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Andin Fatia selaku *HR Manager* perusahaan Uno.Co. Fatia (2023) menjelaskan bahwa masalah utama yang belum dapat diatasi ialah sulitnya meningkatkan omset penjualan. Permasalahan tersebut belum diketahui penyebabnya, diperkirakan bahwa penyebabnya disebabkan oleh kualitas produk yang kurang baik, pemasaran yang masih kurang, ataupun dikarenakan sumber daya manusia yang ada belum berfungsi dengan maksimal. Selain itu, seperti permasalahan yang terjadi pada penelitian Widiasih & Andriani (2023) dalam rangka meningkatkan efisiensi karyawan yang maksimal untuk mengejar omset penjualan, dapat dicapai dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior*. Perusahaan yang memiliki individu dengan OCB yang lebih baik akan berkinerja lebih sehingga akan berdampak pada peningkatan penjualan perusahaan tersebut.

Adanya persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan tidak hanya meminta karyawannya untuk bekerja optimal sebagaimana deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*) melainkan perusahaan berharap bahwa karyawannya bersedia melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya (*extra role behavior*) (Wulandari & Andriani, 2019). Penelitian telah membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada sebuah organisasi maupun perusahaan, Choong et al., (2020) menjelaskan bahwa OCB dianggap sebagai perilaku sukarela individu untuk mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya tanpa ada tekanan atau dorongan dari pihak lain.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung percaya diri dalam melakukan pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan apabila karyawannya memiliki *self efficacy* yang tinggi, sebab karyawan tersebut akan lebih bertanggung jawab dan secara sukarela terlibat. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor motivasi individu untuk dapat menerima tanggung jawabnya dan melaksanakan pekerjaan diluar jobdesk nya. Fatia (2023) menjelaskan bahwa ditemukan permasalahan terkait karyawan Uno.Co yang cenderung kurang yakin atas kemampuannya masing-masing. Hal tersebut mungkin terjadi karena rata-rata karyawan Uno.Co masih berusia muda sehingga mereka masih kurang mengenal dirinya sendiri dan masih dalam proses berkembang.

Organizational justice atau keadilan organisasi mengacu pada persepsi seseorang mengenai keadilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan cenderung berperilaku negatif atau kurang maksimal apabila ia merasa diperlakukan tidak adil, namun jika seorang karyawan diperlakukan secara adil maka ia akan lebih loyal dan memberikan usaha yang maksimal untuk perusahaan. Selain keadilan organisasi ini dapat mempengaruhi OCB, keadilan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kualitas kerja, dan juga kolaborasi antar karyawan. Fatia (2023) menjelaskan bahwa para BOD atau *Board of Directors* sudah mengambil keputusan dengan adil namun pada beberapa aspek karyawan merasa bahwa atasannya masih kurang adil dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih merasa kurangnya keadilan para atasan dalam memutuskan suatu keputusan.

Selain *organizational justice*, persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* juga menjadi faktor yang mendukung mewujudkan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan teori pertukaran sosial, karyawan yang memiliki mindset bahwa kontribusinya akan dihargai oleh perusahaan maka ia akan menunjukkan sikap timbal balik yang positif yaitu dengan mencapai hasil kerja yang sesuai dan juga memperbaiki perilaku kewarganegaraan organisasinya. Teori tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat OCB juga akan meningkat, hal itu juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada suatu perusahaan. *Perceived organizational support* berkaitan dengan persepsi mengenai sejauh mana perusahaan akan menilai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya.

Herawati & Shihab (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Self efficacy* juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dalimunthe & Zuanda (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap perilaku kewargaan organisasi. Namun, ditemukan *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wirandika & Siswati (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Organizational justice menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wirandika & Siswati (2022). Hasil penelitian sebelumnya memiliki hasil yang berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Nur Atikah (2019) yang menyatakan bahwa variabel *organizational justice* tidak memberikan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain *self efficacy* dan *organizational justice*, *perceived organizational support* juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada sebuah organisasi atau perusahaan. Siregar & Hadiyani (2019) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hal sebaliknya ditemukan dalam penelitian Hayati (2020), yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* tidak signifikan terhadap *OCB*.

Berdasarkan permasalahan dan *gap research* yang telah dijelaskan serta adanya data yang ditemukan terkait dengan *self efficacy*, *organizational justice* dan *perceived organizational support*, peneliti menjadi mempunyai landasan dalam pembuatan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Justice*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Perusahaan Uno.Co”.

1.1 Rumusan masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan Uno.Co?

2. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan Uno.Co?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan Uno.Co?
4. Apakah *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan Uno.Co?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *self efficacy* terhadap *OCB* pada karyawan perusahaan Uno.Co
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *organizational justice* terhadap *OCB* pada karyawan perusahaan Uno.Co
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *OCB* pada karyawan perusahaan Uno.Co
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *OCB* pada karyawan perusahaan Uno.Co

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau bisnis sesuai rencana dengan memberdayakan sumber daya manusianya untuk menghasilkan hasil yang dapat dikerjakan organisasi atau bisnis ke depan (Supriadi, 2022).

2.2 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan sikap atau perilaku *extra role* yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya. Perilaku OCB memberikan banyak manfaat positif terhadap organisasi atau perusahaan. Perilaku tersebut dilatarbelakangi oleh motif berprestasi, berafiliasi, dan motif kekuasaan. Perilaku kewargaan organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu; *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*.

2.3 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau tanggungjawabnya dalam bekerja. Efikasi diri dapat dilihat dari dimensinya yaitu; tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), Kemantapan Keyakinan (*Strength*), dan Luas Bidang Perilaku (*Generality*).

2.4 *Organizational Justice*

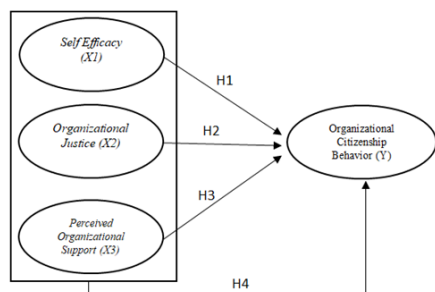
Organizational justice atau keadilan organisasi mengacu kepada persepsi karyawan terhadap pemimpinnya dalam membuat keputusan serta memperlakukan karyawannya secara adil di sebuah organisasi atau perusahaan. Keadilan organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu; *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice*. Karyawan yang merasakan keadilan di dalam organisasi dapat dilihat melalui sikap loyalitas dan sikap memberi dukungan terhadap organisasi.

2.5 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya bahwa mereka akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Persepsi dukungan organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu; keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan yang diberikan.

2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Paramita et al., 2021). Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada perusahaan Uno.Co

H2: *Organizational Justice* secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada perusahaan Uno.Co

H3: *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh terhadap OCB pada perusahaan Uno.Co

H4: *Self Efficacy*, *Organizational Support*, dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh terhadap OCB pada perusahaan Uno.Co

3. METODOLOGI

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisioner dengan *Google Form* melalui *WhatsApp* kepada 55 responden yang berlatar belakang sebagai karyawan tetap dengan jabatan *staff* di Uno.Co

3.1 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Data yang telah dikumpulkan ini akan dikategorikan dan disusun sehingga data penelitian tersebut dapat digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan serta bermanfaat dalam pengujian hipotesis. (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling) atau SEM dengan basis Partial Least Square (PLS). Penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan software SMART-PLS 4.0.

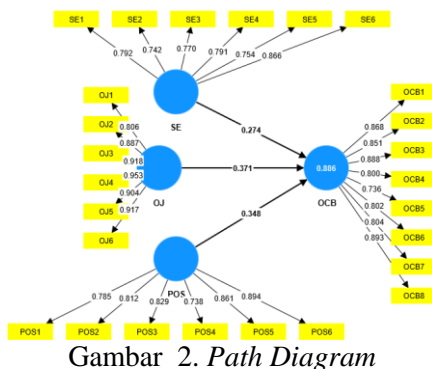
4. HASIL DAN PEMBAHSAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan asal Indonesia yang berlokasi di Jakarta Timur yaitu Uno.Co. Uno.Co merupakan salah satu brand *fashion big size local*. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri tekstil atau pakaian. Perusahaan yang diteliti ini berdiri sejak tahun 2019 dengan enam divisi didalamnya yaitu *marketing*, *human resource*, *finance*, *IT/WEB Developer*, *production*, dan *warehouse*. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap Uno.Co yang memiliki jabatan sebagai *staff* dengan total populasi sebanyak 55 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Kriteria yang digunakan pada sampel ini bertujuan agar sampel yang diambil sama yaitu berstatus sebagai *staff* tetap dan tidak menjadi ketua atau kepala divisi.

4.2 Uji Hipotesis dan Analisis

Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Path Diagram

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil *outer loading* yang telah tertera pada gambar 2, mengevaluasi indikator dengan memeriksa *convergent validity* yang bertujuan untuk menyatakan indikator pada penelitian dapat digunakan atau tidak. Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk di seluruh indikator yang dimiliki nilai > 0,50. Dengan kata lain, dikatakan memenuhi persyaratan untuk merancang model pengukuran *outer model*.

Uji Validitas

Tabel 1. Loading Factor

	Organizational Citizenship Behavior	Self Efficacy	Organizational Justice	Perceived Organizational Support
OCB1	0.87			
OCB2	0.85			
OCB3	0.89			
OCB4	0.80			
OCB5	0.74			
OCB6	0.80			
OCB7	0.80			
OCB8	0.89			
SE1		0.79		
SE2		0.74		
SE3		0.77		
SE4		0.79		
SE5		0.75		
SE6		0.87		
OJ1			0.81	
OJ2			0.89	
OJ3			0.92	
OJ4			0.95	
OJ5			0.90	
OJ6			0.92	
POS1				0.79
POS2				0.81
POS3				0.83
POS4				0.74
POS5				0.86
POS6				0.89

Sumber: Hasil Output SmartPLS4.0

Tabel diatas menunjukkan nilai seluruh *loading factor* >0,50. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada butir pernyataan OJ4 dengan nilai 0.95 dan nilai terendah ada pada butir pernyataan OCB5, SE2, dan POS4 dengan nilai 0.74. Dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan tersebut dapat dianggap valid, karena sudah memenuhi syarat uji validitas konvergen.

Analisis selanjutnya ialah uji validitas diskriminan, dimana tujuan dilakukannya yaitu untuk memastikan nilai indikator yang digunakan lebih besar terhadap variabel itu sendiri daripada variabel lainnya.

Tabel 2. Hasil Nilai Cross Loading

	Organizational Citizenship Behavior	Self Efficacy	Organizational Justice	Perceived Organizational Support
OCB1	0.87	0.79	0.76	0.81
OCB2	0.85	0.76	0.78	0.78
OCB3	0.89	0.78	0.78	0.81
OCB4	0.80	0.71	0.73	0.71
OCB5	0.74	0.60	0.61	0.69
OCB6	0.80	0.64	0.69	0.73
OCB7	0.80	0.71	0.80	0.69
OCB8	0.89	0.76	0.78	0.82
SE1	0.67	0.79	0.65	0.68
SE2	0.63	0.74	0.53	0.64
SE3	0.67	0.77	0.59	0.66
SE4	0.72	0.79	0.61	0.69
SE5	0.62	0.75	0.64	0.64
SE6	0.78	0.87	0.71	0.76
OJ1	0.72	0.65	0.81	0.64
OJ2	0.86	0.73	0.89	0.80
OJ3	0.82	0.74	0.92	0.80
OJ4	0.88	0.81	0.95	0.88
OJ5	0.75	0.65	0.90	0.78
OJ6	0.77	0.68	0.92	0.79
POS1	0.70	0.67	0.74	0.79
POS2	0.73	0.70	0.71	0.81
POS3	0.80	0.69	0.72	0.83
POS4	0.70	0.68	0.61	0.74
POS5	0.72	0.71	0.71	0.86
POS6	0.82	0.80	0.81	0.89

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil *cross loadings* yang tertera ada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pada setiap item indikator variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya., hal ini memperlihatkan bahwa indikator yang digunakan untuk membuat setiap variabel penelitian adalah reliabel dan valid.

Tabel 3. Average Variance Extracted

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Organizational Citizenship Behavior	0.69
2	Self Efficacy	0.62
3	Organizational Justice	0.81
4	Perceived Organizational Support	0.68

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Dilihat dari hasil uji validitas diskriminan melalui AVE, diketahui nilai AVE pada seluruh variabel yang diteliti berada > 0.50 yang mana hasil ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Ghozali (2021). Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini, tiap variabel sudah memenuhi syarat validitas diskriminan dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

No	Variabel
1	Organizational Citizenship Behavior
2	Self Efficacy
3	Organizational Justice
4	Perceived Organizational Support

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Tabel diatas memperlihatkan nilai *composite reliability* dari setiap variabel. Variabel yang mendapat nilai *composite reliability* terbesar adalah *organizational justice* dengan nilai 0.96 dan nilai *composite reliability* terendah dimiliki oleh variabel *self efficacy* dengan nilai sebesar 0.91. Dimana secara keseluruhan semua variabel yang dipakai memiliki nilai > 0,70 dan memiliki arti pula bahwa variabel yang dimanfaatkan pada penelitian ini dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

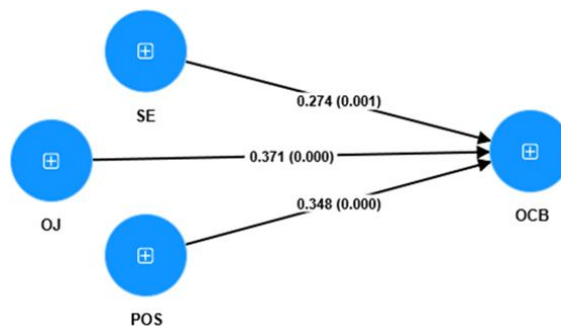
No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Organizational Citizenship Behavior	0.94
2	Self Efficacy	0.88
3	Organizational Justice	0.95
4	Perceived Organizational Support	0.90

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Nilai setiap variabel harus lebih dari 0,70 agar memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*. Setiap variabel

yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai nilai di atas 0,70 sebagaimana dapat dilihat pada di atas.

Medel Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Data diolah

Setelah memenuhi *outer model*, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan pemeriksaan *inner model* yang dievaluasi melalui nilai output aplikasi SmartPLS. Pengujian ini melibatkan analisis terhadap nilai *R-Square* (R2) dan nilai *Q-Square* (Q2), serta menganalisis nilai statistik T dan nilai *P-Value*.

Uji R-Square

Tabel 6. Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.89	0.88

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Berdasarkan nilai *R-Square adjusted* tersebut menggambarkan variabel *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 88%. Ketiga variabel *independent* tersebut mampu menjelaskan atau sangat berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Q-Square

Tabel 7. Hasil Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	440.00	179.48	0.59
<i>Self Efficacy</i>	330.00	330.00	
<i>Organizational Justice</i>	330.00	330.00	
<i>Perceived Organizational Support</i>	330.00	330.00	

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai *Q-Square* *organizational citizenship behavior* sebesar 0.59. Nilai *Q-Square* > 0 dan lebih besar dari 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* dan validitas *predictive relevance fit* model kuat. Dapat diartikan bahwa variabel independen yang terdiri dari *self efficacy*, *organizational justice*, dan *perceived organizational support* sudah memiliki nilai prediksi yang relevan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.3 Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistik

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.27	3.18	0.00
<i>Organizational Justice -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.37	3.82	0.00
<i>Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behavior</i>	0.35	3.81	0.00

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4.0

Dalam penelitian ini, pada variabel *Self Efficacy* (X1), *Organizational Justice* (X2), dan *Perceived Organizational Support* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 diterima.

Uji Simultan (Uji – F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus, dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:

$$F_{Hitung} = \frac{R}{(1 - R) / (n - 1)}$$

$$\frac{0.59}{(1 - 0.59) / (55 - 1)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

K = Jumlah Variabel Independen

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung yaitu 123.50 > F-tabel 2.79. Berdasarkan ketentuan sebelumnya apabila nilai $t < F_{hitung}$ atau signifikannya < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima atau dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy*, *Organizational Justice*, dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka dapat disimpulkan H4 diterima.

4.5 Pembahasan

Pengolahan data uji statistik melalui *SmartPLS* menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil yang diperoleh pada *original sample* sebesar 0.27 dengan pengujian t-statistik yang memperlihatkan nilai t-hitung pada angka 3.18 > t-tabel 1.67 dan nilai signifikan yang ditunjukkan pada kolom P-Values untuk *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ialah sebesar 0.00 < 0.05. Hasil yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 1 atau H1 dapat diterima.

Pengolahan data uji statistik melalui *SmartPLS* menunjukkan bahwa *Organizational Justice* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil yang diperoleh pada original sample sebesar 0.37 dengan pengujian t-statistik yang memperlihatkan nilai t-hitung pada angka $3.82 > t\text{-tabel } 1.67$ dan nilai signifikan yang ditunjukkan pada kolom P-Values untuk *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ialah sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 2 atau H2 dapat diterima.

Pengolahan data uji statistik melalui *SmartPLS* menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil yang diperoleh pada original sample sebesar 0.35 dengan pengujian t-statistik yang memperlihatkan nilai t-hitung pada angka $3.81 > t\text{-tabel } 1.67$ dan nilai signifikan yang ditunjukkan pada kolom P-Values untuk variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ialah sebesar $0.00 < 0.05$. Hasil yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 3 atau H3 dapat diterima.

Pengolahan data uji statistik melalui *SmartPLS* menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *Organizational Justice*, dan *Perceived Organizational Support* secara simultan memberikan pengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F-hitung ialah sebesar 123,50 dengan nilai F-tabel yang berada pada angka 2,79. Perhitungan yang

dilakukan pada uji simultan memberikan hasil Fhitung $123,50 > F\text{-tabel } 2,79$. Berdasarkan nilai *original sample* masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen menampilkan hasil dengan nilai yang positif. Hasil yang diperoleh memberikan kesimpulan bahwa hipotesis 4 atau H4 dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan hal sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Organizational Justice* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. *Self Efficacy*, *Organizational Justice*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Choong, Y. O., Ng, L. P., Ai Na, S., & Tan, C. E. (2020). The Role Of Teachers' Self-Efficacy Between Trust And Organisational Citizenship Behaviour Among Secondary School Teachers. *Personnel Review*, 49(3), 864–886. <https://doi.org/10.1108/Pr-10-2018-0434>

- Daga, R., Ismail, N., & Maddatuang, B. (2020). Analisis Efektivitas Program Mandiri Dagang Untung Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kanwil Regional X Sulawesi Dan Maluku. *Seiko : Journal Of Management & Business*.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. I. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1).
- Dwi Wirandika, I., & Siswati. (2022). Hubungan Antara Organizational Justice Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (Dpd Ri). *Jurnal Empati*, 11, 61–66.
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pns Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.universitasputra-bangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Herawati, A., & Shihab, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Indoprima Gemilang Surabaya. *Media Mahardika*, 19(1).
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 3*. Widya Gama Press.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business A Skill Building Approach Seventh Edition*. Wiley.
- Setiaman, S. (2020). *Tutorial Analisa Partial Model Persamaan Struktural Dengan Software Smart-Pls*.
- Setyowati, & Nur Atikah. (2019). Pengaruh Job Involvement, Organizational Justice,

Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Muhammadiyah Magelang*.

Siregar, H. M. S., & Hadiyani, S. (2019). The Influence Of Perceived Organizational Support And Leadership Style On Organizational Citizenship Behavior To Employees Of Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero). *International Research Journal Of Advanced Engineering And Science*, 4(2), 325–326.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Widiasih, P. A., & Andriani, R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Umkm Bidang Fashion Di Pasar Tanah Abang Jakarta. *Jurnal Psikologi Terapan (Jpt)*, 3(2), 13.
<https://doi.org/10.29103/Jpt.V5i1.8656>

Wulandari, S., & Andriani, C. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(2).