

## Self efficacy dan organizational citizenship behavior

Yanto Prasetyo<sup>1\*</sup>, Diah Sofiah<sup>2</sup>, Hikmah Husniyah Farhanindya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

E-mail: yanto\_prasetyo@untag-sby.ac.id

**Published:**  
2022-07-30

### **Abstract**

*This study aims to explain the relationship between Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Polri members. This study uses a quantitative method with a spread of scale in data collection. The research subjects were members of the East Java Police Ditintelkam. The number of subjects is 100 people. The scale used is a measuring tool from Schwarzer, R., & Jerusalem, M, namely the Self Efficacy scale. Organizational Citizenship Behavior Scale using measuring tools from Organ. Research data were analyzed using Spearman Brown correlation test. The hypothesis proposed in this study was accepted with the test results showing a Pearson correlation coefficient of 0.395 with a level of sig = 0.000 < 0.05. These results explain that there is a significant relationship between Work Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior in Ditintelkam members. High and low self-efficacy can affect the low organizational citizenship behavior. The higher the Work Engagement, the higher the Organizational Citizenship Behavior.*

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

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan Self Efficacy dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada anggota Polri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran skala dalam pengambilan data. Subjek penelitian adalah anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur. Jumlah subjek sebanyak 100 orang. Skala yang digunakan merupakan alat ukur dari Schwarzer, R., & Jerusalem, M yaitu skala Self Efficacy. Skala Organizational Citizenship Behavior menggunakan alat ukur dari Organ. Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Brown. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil pengujian menunjukkan koefisien pearson correlation sebesar 0.395 dengan taraf sig = 0.000 < 0.05. Hasil tersebut menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara Work Self Efficacy dengan Organizational Citizenship Behavior pada anggota Ditintelkam. Tinggi rendahnya Self Efficacy dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Organizational Citizenship Behavior. Semakin tinggi Work Engagement dapat diikuti oleh tingginya Organizational Citizenship Behavior.*

**Kata kunci:** Organizational Citizenship Behavior; Self

**Copyright © 2022. Yanto Prasetyo, Diah Sofiah, Hikmah Husniyah Farhanindya**

## **Pendahuluan**

Anggota dalam setiap organisasi memainkan peran penting untuk mencapai terpenuhinya tugas-tugas organisasi (Zhang et al., 2020). Menurut (Tewal et al., 2017) kesuksesan organisasi salah satunya membutuhkan anggota yang memberikan kinerja melebihi harapan organisasi seperti bersedia melakukan lebih dari sekedar tugas utamanya. Organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, misalnya membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, hingga menghindari konflik yang tidak perlu (Tewal et al., 2017). Perilaku kewargaan organisasi atau dikenal *organization citizenship behavior* (OCB) adalah salah satu jenis perilaku kooperatif, yang menunjukkan kecenderungan seseorang untuk membantu, menunjukkan integritas dan meningkatkan efektivitas institusi (Zhang et al., 2020). Perilaku kooperatif penting dalam organisasi karena dapat meningkatkan efisiensi sebuah organisasi (Zhang et al., 2020). Namun, beberapa tantangan dan kesulitan, seperti latar belakang anggota yang beragam, standar kerja yang berbeda, dan tingkat pekerjaan yang berbeda, dapat menjadi hambatan untuk menerapkan perilaku kooperatif anggota (Zhang et al., 2020). Anggota dengan perilaku OCB tinggi senantiasa menyukai kerja sama dengan anggota ataupun staf lainnya secara efektif untuk memberikan pelayanan yang lebih efisien dan meningkatkan efektivitas organisasi (Zhang et al., 2020).

Menurut (Ng et al., 2021) kinerja, efektivitas, dan citra organisasi dapat dipengaruhi oleh kecenderungan anggotanya dalam menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku diskresioner anggota dengan memberikan dukungan untuk menguntungkan rekan kerja dan organisasi secara sukarela, meskipun tidak ada jaminan penghargaan (Ng et al., 2021). Anggota yang memiliki OCB tinggi akan menunjukkan kontribusi dan dedikasi sebagai warga organisasi (Smruti Rekha & Sasmita, 2019). Anggota dengan OCB tinggi memiliki ketekunan, kemampuan dan fleksibilitas untuk menanggapi tambahan tugas diluar tugas utamanya tanpa harapan imbalan (Smruti Rekha & Sasmita, 2019) Menurut (Organ, 1997) OCB memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. *Altruism* adalah perilaku yang menunjukkan bantuan secara sukarela membantu rekan kerja. *Conscientiousness* merupakan tingkat dedikasi terhadap pekerjaan yang melebihi persyaratan. *Courtesy* merupakan perilaku yang menekankan untuk pencegahan masalah dan mengambil langkah untuk menurangi dampak selanjutnya. *Civic virtue* merupakan perilaku untuk mengenali diri sendiri sebagai bagian dari institusi dan bagaimana menerima pekerjaan terkait tanggung jawab, patuh, dan keterlibatan aktif pada institusi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdullah et al., 2019), begitupula rendahnya OCB dapat dipengaruhi oleh rendahnya *self efficacy*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh ((Alexandra Beaugard, 2012; Chen & Kao, 2011; Kao, 2017); Khaola, 2014; Com et al., 2015). *Self-Efficacy* mencerminkan keyakinan diri yang optimis (Schwarzer, 2008). Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugas-tugas baru atau sulit, atau mengatasi kesulitan - dalam berbagai domain fungsi manusia. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuannya. (Bandura, 1994) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. Individu dengan *self efficacy* positif akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Selain itu, mereka yang memiliki *self efficacy* positif cenderung lebih membantu dengan rekan kerja dan sering meningkatkan OCB, dan sebaliknya individu yang

---

memiliki self efficacy yang rendah akan lebih susah untuk beradaptasi pada lingkungan kerja, cenderung enggan berusaha dan menghindari kerjasama.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat self efficacy terhadap organizational citizenship behavior pada Anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur, Indonesia

## **Metode**

### ***Desain Penelitian***

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada analisis data berupa angka-angka yang diolah menggunakan statistika. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu self efficacy sebagai variabel bebas dan organizational citizenship behavior sebagai variabel terikat.

### ***Partisipan Penelitian***

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Ditintelkam Polda Jatim. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah random sampling. Random sampling adalah setiap populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk bisa menjadi sampel penelitian (Hadi, 2016) Sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 100 orang.

### ***Instrumen***

*Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugas-tugas baru atau sulit, atau mengatasi kesulitan - dalam berbagai domain fungsi manusia. Self Efficacy diukur menggunakan alat ukur dari (Schwarzer, 2008). Terdiri dari 10 aitem dengan rentang penilaian dari "1=tidak semuanya benar" hingga "4=benar sekali"

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku diskresioner karyawan yang memberikan kinerja dan kontribusi ekstra yang mendukung lingkungan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur menggunakan alat ukur dari (Podsakoff et al., 2009) Terdiri dari 14 aitem dengan 5 dimensi yaitu Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportsmanship. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada skala likert dengan rentang dari "1 = sangat tidak setuju" hingga "7= sangat setuju".

### ***Teknik Analisis Data***

Pada penelitian ini analisis data menggunakan korelasi spearman brown dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows. Korelasi spearman brown adalah untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Kaidah uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika  $(p) < 0,01$  maka terdapat korelasi yang sangat signifikan, jika  $(p) < 0,05$  maka terdapat korelasi yang signifikan,

sedangkan jika  $(p) > 0,05$  artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara dua variabel (Hadi, 2016)

## Hasil

Subyek dalam penelitian ini adalah 100 anggota Ditintelkam Polda Jatim. Berdasarkan jenis kelamin penelitian ini terdistribusi pada subyek jenis kelamin laki-laki berjumlah 100 orang (100%). Berdasarkan rentang usia subyek yang berusia <21 tahun berjumlah 59 orang (59%), subyek berusia 21-30 tahun berjumlah 40 orang (40%), subyek berusia 31-40 tahun berjumlah 1 orang (1%) dan subyek berusia 41-50 tahun tidak ada. berdasarkan lama bekerja subyek digolongkan menjadi lama dinas 1-5 tahun berjumlah 89 orang (89%), lama dinas 5-10 tahun berjumlah 9 orang (9%), lama dinas 10-20 tahun berjumlah 2 orang (2%) dan lama dinas >20 tahun tidak ada.

**Tabel 1**  
**Data Deskriptif**

	Kategori	f	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	100	100%
	Perempuan	0	9%
Usia	< 21 tahun	59	59%
	21 – 30 tahun	40	40%
	31 – 40 tahun	1	1%
	41 – 50 tahun	0	0%
Masa Kerja	1 – 5 tahun	89	89%
	5 – 10 tahun	9	9%
	10 – 20 tahun	2	2%
	>20 tahun	0	0%

Sumber: Output SPSS

Uji normalitas sebaran digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor ubahan dan apabila terjadi penyimpangan maka akan terlihat sejauh mana penyimpangan itu terjadi (Hadi, 2016). Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal dan jika  $p < 0,05$  sebaran dinyatakan tidak normal (Hadi, 2016).

Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogrov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS versi 20.0 for windows diperoleh hasil pada skala *self efficacy* diperoleh nilai sebesar  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) maka dinyatakan sebaran data terdistribusi tidak normal. Hasil pada skala OCB diperoleh nilai sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) maka dinyatakan sebaran data terdistribusi tidak normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki sebaran data yang berdistribusi tidak normal.

**Tabel 2**

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov		Keterangan
	Statistic	Sig.	
OCB	0.119	0.001 ( $p < 0.05$ )	Terdistribusi tidak normal
<i>Self Efficacy</i>	0.417	0.000 ( $p < 0.05$ )	Terdistribusi tidak normal

Uji linieritas hubungan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel *self efficacy* (bebas) dengan variabel OCB (terikat). Jika *deviation from linearity* mempunyai taraf signifikan  $p > 0.05$  maka korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier dan jika *deviation from linearity* mempunyai taraf signifikan  $p < 0,05$  maka korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan tidak linier. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel *self efficacy* dengan variabel OCB diperoleh dengan  $p = 0,053$  ( $p > 0,05$ ). Oleh karena  $p > 0,05$  maka hubungan antara *self efficacy* dan OCB adalah linear.

**Tabel 3**

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> - OCB	1.920	0.053	Linier

Setelah melakukan uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan, selanjutnya dilakukan pengujian hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan dari hasil uji asumsi atau prasyarat yang telah dilakukan melalui uji normalitas dan uji linieritas, maka skala *self efficacy* dengan OCB memiliki syarat untuk dianalisis dengan menggunakan korelasi *Spearman Brown*.

Perhitungan dengan menggunakan korelasi *Spearman Brown* diperoleh hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,395 dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan OCB. Berdasarkan nilai signifikansi *self efficacy* dengan OCB yang diperoleh, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terhadap hubungan positif antara *self efficacy* dengan OCB dapat diterima.

**Tabel 4**

Hasil Uji Korelasi

Variabel	Sig.	Correlation Coefficient
<i>self efficacy</i> dan OCB	0.000	0.395

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,395 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara self efficacy dengan OCB, artinya semakin tinggi skor self efficacy maka semakin tinggi pula tingkat OCB anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur, dan sebaliknya semakin rendah skor self efficacy maka semakin rendah pula tingkat OCB anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan positif antara self efficacy dan OCB anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur” dinyatakan diterima. Anggota dengan OCB yang tinggi merupakan harapan organisasi, karena mereka akan menanggapi pekerjaan dengan segera dan secara sukarela melakukan tugas-tugas yang bukan merupakan bagian dari lingkup pekerjaan resmi mereka (Ng et al., 2021).

Self Efficacy keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugas-tugas baru atau sulit, atau mengatasi kesulitan dalam berbagai domain fungsi manusia. Individu yang memiliki self efficacy yang tinggi akan menunjukkan sikap percaya diri terhadap kemampuan diri, rela membantu teman ditempat kerja, dan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan cenderung ingin terlibat lebih dalam pekerjaannya walaupun tidak ada penghargaan. Hal ini sesuai dengan aspek/dimensi dari OCB yaitu Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportsmanship altruism, civic virtue, courtesy.

Anggota yang memiliki OCB tinggi memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian OCB akan berpengaruh pada efektifitas organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quick dan Nelson (2009) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki self efficacy akan menjadi individu yang fokus pada diri sendiri, orang lain, dan pekerjaan. Individu dengan self efficacy akan merasa lebih puas dengan pekerjaan serta cenderung lebih serung membantu orang lain di tempat kerja

## **Kesimpulan**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self efficacy dan OCB pada Anggota Ditintelkan Polda Jawa Timur. Subjek Penelitian sebanyak 100 orang yang keseluruhan merupakan anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Diperoleh hasil dari perhitungan statistik koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) 0,395 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara self efficacy dengan OCB, artinya semakin tinggi skor self efficacy maka semakin tinggi pula tingkat OCB anggota

Ditintelkam Polda Jawa Timur, dan sebaliknya semakin rendah skor self efficacy maka semakin rendah pula tingkat OCB anggota Ditintelkam Polda Jawa Timur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa saran untuk instansi yaitu Direktorat Intelkam Polda Jatim dapat mengidentifikasi faktor- faktor yang membentuk kenyamanan anggota agar bersemangat dan tanggung jawab dalam pekerjaannya serta memiliki jiwa korsa yang tinggi untuk memberi pelayanan maksimal kepada masyarakat. Diperoleh saran untuk peneliti selanjutnya adalah menggunakan beberapa divisi dalam penelitian sehingga sebaran data semakin merata dan mewakili populasi.

## Referensi

- Abdullah, M. R., Marican, S., & Mohd Kamil, N. L. (2019). The mediating role of self-efficacy on the relationship between work-family conflict and organisational citizenship behaviour. *Journal of Nusantara Studies (JONUS)*, 4(1), 246. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol4iss1pp246-272>
- Alexandra Beauregard, T. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: The moderating role of gender. *Personnel Review*, 41(5), 590–608. <https://doi.org/10.1108/00483481211249120>
- Bandura, A. (1994). *Encyclopedia of mental health* (Vol. 4). Academic Press.
- Chen, C. H. V., & Kao, R. H. (2011). A multilevel study on the relationships between work characteristics, self-efficacy, collective efficacy, and organizational citizenship behavior: The case of Taiwanese police duty-executing organizations. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 145(4), 361–390. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.574168>
- Com, W. A., Khodabandeh, M., & Ardabili, F. S. (2015). International journal of organizational leadership The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 4). <https://ssrn.com/abstract=3330459>
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Kao, R. H. (2017). The relationship between work characteristics and change-oriented organizational citizenship behavior: A multi-level study on transformational leadership and organizational climate in immigration workers. *Personnel Review*, 46(8), 1890–1914. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2016-0012>
- Khaola, P. P. (2014). The relationships among students' commitment, self-esteem, organisational citizenship behaviour and academic performance. *Africa Education Review*, 11(2), 119–132. <https://doi.org/10.1080/18146627.2014.927144>
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797–804. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1698850>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>

- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology*, 57(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00325.x>
- Smruti Rekha, S., & Sasmita, M. (2019). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior: An Overview Impacto de la participación de los empleados en el comportamiento de la ciudadanía organizacional: una visión general (Vol. 40, Issue 7).
- Sutrisno Hadi. (2016). *Metodologi riset* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Liu, Y., Lin, S., Ye, Z., Tang, L., Shao, J., & Chen, D. (2020). The relationship between autonomy, optimism, work engagement and organisational citizenship behaviour among nurses fighting COVID-19 in Wuhan: a serial multiple mediation. *BMJ Open*, 10(9), e039711. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039711>