

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan zaman dan persaingan yang ketat di dunia bisnis, perusahaan perlu terus mengembangkan dan berinovasi dalam layanan yang mereka berikan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya yang berkualitas, meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya manusia. dalam sebuah organisasi atau perusahaan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang di pekerjakan di dalam sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Menurut Juliadi Saputra dan Riche Fermayani mengatakan bahwa sebuah perusahaan dituntut untuk harus mempunyai spesifikasi dan keahlian khusus agar dapat terfokus dalam meningkatkan kinerja atau kerjanya. Spesifikasi dalam sebuah perusahaan akan menjadi nilai tambah dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu paling tidak terhadap tiga

komponen utama yaitu pengetahuan yang luas, keahlian pada bidangnya, dan sikap yang sesuai nilai dan norma serta mengukur kinerja karyawannya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Pencapaian keunggulan organisasi memerlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan setinggi mungkin. Pada dasarnya, kinerja individu karyawan mempengaruhi kinerja kelompok atau tim, dan pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa perilaku dalam kemampuan melakukan pekerjaan, yaitu in-role behavior dan extra-role behavior. Perilaku in-role adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang terkait dengan sistem penghargaan, sedangkan perilaku extra-role adalah perilaku individu independen yang tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan. Perilaku peran tambahan seperti reward sangatlah penting karena mendukung keberlanjutan organisasi (Oguz, 2012). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh in-role behavior, tetapi juga extra-role behavior.

Menurut Organ dalam Anik Hermaningsih (2012), OCB menggambarkan sebagai sindrom persaudaraan yang melibatkan gerakan kooperatif dan konstruktif yang tidak teratur seperti dalam tugas - tugas formal. OCB didefinisikan sebagai kecerdasan sipil yang tidak dihargai oleh sistem penghargaan formal langsung atau eksplisit. Perilaku ini bersifat pribadi, sehingga tidak dapat dilakukan dalam peran atau tugas formal, sehingga jika seseorang tidak bertindak sebagai warga negara, tidak dapat dihukum. Praktik

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal, tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward formal. Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karyawan dapat melebihi ekspektasi perusahaan, siap menerima tugas tambahan, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku, serta dapat saling membantu sesama rekan kerja.

Namun secara demikian, dalam upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik pada PT. Temas Tbk Jakarta, nampaknya masih terdapat kendala pada penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sudah baik, dimana sebagian karyawan sudah patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada di tempat kerja seperti berpakaian yang sesuai dengan SOP, melayani customer dengan baik dan ramah, menolong sesama rekan kerja dan melakukan tugas ekstra melebihi *job description* sehingga membuat mereka lembur bekerja hingga larut malam.

Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin ringan tugas kepemimpinannya. Tetapi ada juga beberapa karyawan yang tidak begitu disiplin terlambat sehingga tidak menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (OCB), tidak adanya kesadaran diri untuk menjadi individu yang lebih baik, dan ada beberapa karyawan yang tidak peduli

dengan rekan kerjanya, sehingga meminta karyawan lain untuk melakukan kewajibannya. ketekunan segera untuk keuntungan pribadi.

Selain itu faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*, efikasi diri merupakan suatu karakteristik yang melekat pada diri tiap individu. Menurut Bandura ia menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu, yang dimana menurut Lunnenburg (2011:10) merupakan keyakinan individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau menghadapi suatu masalah di pekerjaan mereka. *self efficacy* juga mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil individu untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi diri yang dihasilkan seseorang didorong oleh keyakinan tentang kemampuan diri sendiri, bukan sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti, 2012). Hal ini biasanya tiap individu yang memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada diri seseorang untuk digabungkan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. Misalnya, seseorang mungkin merasa kompeten untuk bersaing dalam bidang tertentu.

Penelitian ini di lakukan pada PT. Temas Tbk Jakarta dimana *self efficacy* atau kemampuan tiap individu pada karyawan perlu ditingkatkan lagi. Efikasi diri atau kemampuan diri sendiri pada masing-masing karyawan sangat menentukan hasil kinerja yang sudah di targetkan oleh pihak perusahaan. Dari lingkungan kerja non fisik juga perlu di evaluasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan, karena lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif, tidak sehat, hubungan antar karyawan kurang harmonis sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2012). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), *self efficacy* dan lainnya yang artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor yang telah disebutkan harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Pada penelitian ini, penulis memilih perusahaan perseroan yang bergerak di bidang pelayaran yaitu pada PT. Temas Tbk Jakarta yang beralamat di jalan Yos Sudarso Kav.33 dalam penelitian ini, permasalahan yang sedang terjadi pada PT. Temas Tbk kinerja pegawai (*employee performance*) yang belum optimal. Walaupun selama beberapa tahun terakhir sudah dinyatakan baik, akan tetapi masih ada beberapa target kerja yang belum tercapai, hal ini menjadikan belum optimalnya kinerja yang ada pada PT. Temas Tbk.

Penurunan tingkat kinerja ini diwujudkan dalam kualitas kerja, beban kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif kerja. Salah satu indikator menurunnya kinerja adalah rendahnya kualitas kerja yang berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Development PT. Temas Tbk Beberapa karyawan tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya karena kurangnya ketelitian dalam pelaksanaan job description.

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai PT. Temas Tbk Jakarta diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu :

1. Masih rendahnya *organizational citizenship behavior* dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih rendahnya *Self Efficacy* pegawai dimana pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan

cenderung tidak responsif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme.

4. Tingkat kinerja karyawan dalam bekerja yang belum maksimal memberikan kontribusi bagi perusahaan.
5. Rendahnya komitmen yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *Self Efficacy* adalah masalah utama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, maka penelitian ini dibatasi hanya pada *Self Efficacy* yang dilihat dari kepercayaan dirian pegawai dalam menyelesaikan masalah, kinerja karyawan yang diukur dengan penilaian hasil kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dilihat dari kerjasama antar pegawai serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai PT. Temas Tbk Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Temas Tbk?

2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Temas Tbk?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temas Tbk?
2. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Temas Tbk?
3. Untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Temas Tbk?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai manfaat dan bahan pertimbangan secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, peneliti, akademisi, dan penelitian selanjutnya. Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Temas Tbk hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self Efficacy* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang luas peneliti sehubungan dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Temas Tbk Jakarta.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan para akademisi mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

1.4 Hipotesis

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009:64). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dan untuk memudahkan pembaca mengetahui isi skripsi, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan terlebih dahulu landasan teori, penelitian terdahulu yang berisikan penjelasan dari beberapa teori dan dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau

jurnal yang relevan dengan masalah yang diteliti, serta kerangka teori dan hipotesis

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, instrument penelitian, alat dan teknik pengambilan sampel, uji kualitas data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan karakteristik objek penelitian, deskripsi data, uji kualitas data, teknik analisis data, serta pembahasan terhadap temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini disajikan kesimpulan yang ditarik dari hasil pembahasan serta saran yang berguna bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.1.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior

Perusahaan modern menuntut karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan integritas dan komitmen sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Selain keterampilan pribadi, Perusahaan modern juga sangat perlu memiliki mobilitas atau inisiatif tinggi untuk melakukan tugas tambahan secara mandiri individu dan organisasi. Inisiatif karyawan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi dengan melaksanakan beberapa tugas atau membantu anggota organisasi lainnya.

Organizational Citizenship Behavior disingkat OCB merupakan suatu perilaku karyawan atau anggota organisasi yang bersifat sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, namun sangat menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem penghargaan formal.

Menurut organ (2012) OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan

sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan.

Menurut Aldag dan Reschke OCB yaitu kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (2012), manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi sebuah organisasi ialah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.

8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior

Terdapat beberapa faktor dari *organizational citizenship behavior* (OCB) antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja artinya karyawan yang merasa puas akan memberikan kembali sesuatu kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik. karyawan akan jujur terhadap rekan kerjanya.
2. Komitmen Organisasi artinya karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, memiliki kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi serta akan melakukan yang terbaik bagi organisasi sehingga lebih memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Keterlibatan Kerja, keterlibatan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karena di dalam keterlibatan kerja terdapat penilaian yang subjektif pada seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Dukungan Kepemimpinan, artinya adanya dukungan dari atasan juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dukungan yang diberikan oleh pimpinan dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta memiliki keinginan untuk

2.1.1.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut organ dalam Anik Hermaningsih OCB diimplemntasikan dalam lima dimensi yaitu :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Mengutamakan sifat kepentingan orang lain, seperti membantu rekan baru dan meluangkan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dengan situasi yang sedang dihadapinya, entah itu tugas di organisasi atau masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah ke untuk memberikan bantuan yang tidak wajib baginya.

2. *Conscientiousness* (kesadaran)

Perilaku yang berusaha untuk melebihi yang diharapkan atau ditargetkan oleh perusahaan. Atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban dari tugas karyawan. Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif

4. *Courtesy* (kesopanan)

Perilaku yang membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

5. *Civic Virtue* (kebijaksanaan)

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

2.1.2 Self Efficacy

2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy atau efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura, yang mempresentasikan aspek utama dari teori kognitif sosial. Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu bekerja pada tingkat kinerja tertentu atau hasil yang diharapkan sehingga mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Bandura menekankan bahwa self efficacy juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja seseorang, seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan peluang yang dirasakan untuk tugas yang diberikan.

Sugmawati dan Afrianty mengutip Luthan yang mengatakan bahwa self efficacy mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk merangsang sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan sukses menegaskan. Myers, mengutip Sugmawati dan Afrianty, menyatakan bahwa efikasi diri adalah cara seseorang merasa mampu melakukan sesuatu.

Self efficacy adalah keyakinan untuk dapat berhasil menangani dan mengalami situasi tertentu. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa Anda dapat berhasil karena Anda memiliki keyakinan pada kemampuan anda untuk melakukan pekerjaan anda. Percaya diri

berkaitan dengan dorongan atau motivasi bahwa karyawan harus lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya. Karyawan sangat membutuhkan efikasi diri, dengan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan agar tugas tersebut berjalan dengan optimal dan meningkatkan kinerja karyawan.

Self efficacy atau efikasi diri adalah penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas atau aktivitas tertentu dan untuk Pencapaian dalam kegiatan tersebut akan berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Self Efficacy

Efikasi diri memegang peranan yang sangat penting karena dapat membantu seseorang membuat pilihan, membantu mereka bergerak maju, kegigihan dan ketekunan mereka dalam menghadapi kesulitan, dan tingkat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mempertahankan tugas-tugas yang berlangsung.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. Berikut ini adalah bagian dari self efficacy :

1. Level

Ini berkaitan dengan seberapa keras individu merasa mampu atau tidak mampu menyelesaikan tugas, karena

kemampuan individu dapat bervariasi. Konsep dimensi ini terletak pada keyakinan individu tentang kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika tugas-tugas yang dihadapi individu disusun menurut tingkat kesulitannya sendiri, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang sampai tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan persepsi untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. kebutuhan Perilaku individu setiap tingkat. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah kepercayaan yang dirasakan dalam menyelesaikan tugas. Keyakinan pribadi berdampak pada pilihan perilaku berdasarkan hambatan tugas atau aktivitas atau tingkat kesulitan. Individu akan mencoba perilaku yang mereka pikir mampu mereka lakukan terlebih dahulu dan menghindari perilaku yang berada di luar kemampuan mereka. Kemampuan individu dapat berkisar dari tingkat handicap atau kesulitan yang bervariasi dengan tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*

Hal ini terkait dengan tingkat kekuatan keyakinan atau harapan individu akan kemampuannya. tidak banyak berharap sangat mudah untuk terguncang oleh pengalaman yang tidak mendukung. Di sisi lain, harapan yang stabil mendorong individu untuk bertahan dalam usahanya. meskipun mungkin

ditemukan tidak berpengalaman mendukung. dimensi ini mengacu pada tingkat stabilitas individu kepercayaan padanya. stabilitas ini menentukan ketahanan individu dan keuletan dalam bisnis. dimensi ini adalah keyakinan pribadi tentang mempertahankan perilaku tertentu

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas dalam berbagai kegiatan. Kegiatan individual percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau aktivitas. Apakah individu merasa percaya diri. Pribadi mungkin khawatir tentang kemampuan mereka di banyak bidang atau hanya di daerah tertentu.

Menurut albert bandura tahun 2012 bahwa *self efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, orang yang mempunyai efikasi kuat berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan suatu perilaku. Keyakinan tentang efikasi diri memiliki dampak signifikan pada tujuan dan prestasi dengan memengaruhi pilihan pribadi, motivasi, dan pola-pola serta reaksi emosional. Sedangkan

orang yang mempunyai efikasi rendah yaitu lebih cenderung memiliki sifat yang pesimis.

Menurut (Putra, 2012) efikasi diri mempunyai jenis diantaranya:

1. Perilaku

Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang pasti akan menghadapi situasi pengambilan keputusan, yang dapat berupa memilih tindakan atau dalam konteks sosial yang ditentukan oleh evaluator keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap di luar batas kemampuannya, dan sebaliknya, mereka melakukan apa yang menurut mereka tidak sulit untuk dicapai. Efikasi diri yang tinggi dapat memotivasi partisipasi aktif dalam suatu tugas atau kegiatan, sehingga meningkatkan daya saing seseorang. Sebaliknya efikasi diri yang rendah akan mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan dan aktivitasnya, sehingga membuat seseorang menjadi kurang kompetitif, sebaliknya efikasi diri yang rendah akan menghambat perkembangan potensi batinnya.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang,

maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

3. Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Dalam situasi yang sulit orang dengan self efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu antara lain (Bandura, dalam Anwar:2012).

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Sifat dari tugas yang dihadapi

Kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

3. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang

4. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang dimiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki

status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

5. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Selanjutnya menurut Greenberg dan Baron (Maryati, 2012:51) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Pengalaman langsung

Sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).

2. Pengalaman tidak langsung

Sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas)

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah pengalaman keberhasilan (*master experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective state*).

2.1.2.4 Indikator Self Efficacy

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut Brown dkk (Manara 2012:36) terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Sedangkan menurut (Zimmerman, 2012) Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi, yaitu Level/magnitude, Generallity dan Strength.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari Self Efficacy :

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

- 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

- 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
- 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
- 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti mengambil dari Nursilawati untuk dijadikan alat pengukuran self efficacy berupa kuesioner yang mengacu pada 3 dimensi yaitu: Dimensi Level, Dimensi Strength, dan Dimensi Generality.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi, baik organisasi itu mencari laba atau tidak, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Atau kinerja adalah hasil kerja atau proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan. Menurut Kushnadi Utami dan Putri mengutip bahwa kinerja adalah suatu gerakan atau tindakan sadar untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran.

Suzana mengutip Mangkunegara yang mengatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai serikat pekerja selama melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Ridwan's Sedarmayanti, performance Adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing

untuk mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tidak melawan hukum, dan sejalan dengan moral dan etika

Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sebagai tolak ukur ketika melakukan semua tugas yang ditargetkan atau diidentifikasi. Kinerja juga merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi

Di dunia bisnis, kinerja pribadi penting Mempengaruhi perusahaan, tetapi tidak semua manajer Perusahaan memahami bagaimana sumber daya manusia atau karyawan yang benar, sehingga karyawan benar-benar dapat memberikan kontribusi yang efektif. Oleh karena itu, kinerja individu dalam standar pekerjaan harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya harus dikomunikasikan dengan semua pegawai. Karena evaluasi kinerja pegawai penting bagi kemajuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam kutipan luhur Agung Bowo Leksono terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu antara lain:

1. Tingkat usaha yang di keluarkan
2. Kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan
3. Dukungan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dari kutipan Tri Nurbiyanti mengatakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, merupakan mutu yang harus di hasilakan baik tidaknya suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bab ini, penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterikatan terhadap penelitian ini. Tujuan dari pemaparan kajian penelitian terdahulu ini untuk mendapatkan pengetahuan yang detail dari penelitian-penelitian terdahulu dan menjelaskan perbedaannya. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ayu Nathaniah Halim, Maria Brigitta Dewi (2018)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bintang 3 Surabaya	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variable organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khoirotul Aini (2018)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki sikap organizational citizenship behavior (ocb) yang memadai dan perusahaan memiliki tata kelola yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan

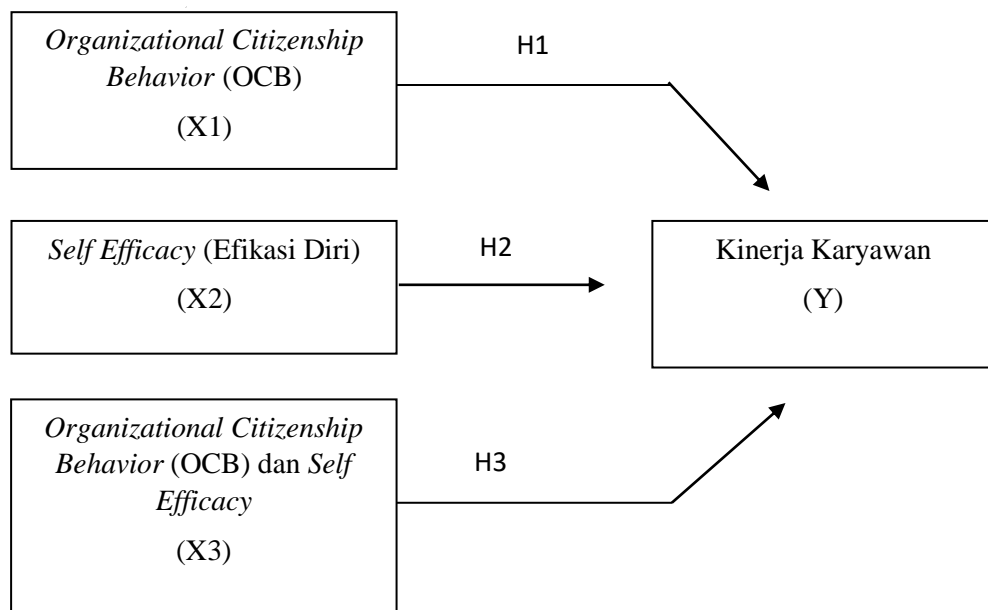
3	Nurul Hikmah dan Hari Susanta (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Susan Spa & Resort Bandungan	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.</p> <p>2. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.</p> <p>3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima</p> <p>4. Komitmen organisasi, self efficacy, dan organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.</p> <p>5. Komitmen organisasi</p>
---	--------------------------------------	---	---

4	Dessi Primawestri Indah Prabandari, Suyatmin Waskito Adi (2021)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB), Empeworment, Total Quality Management (TQM) dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Luwes Gading Solo	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi self efficacy seorang karyawan, dalam kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang dicapai dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat
5	Joko Wibowo, Taufik Hidajat (2020)	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah kantor cabang pekalongan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri atau self of efficacy mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila efikasi diri atau self efficacy karyawan meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir pertama dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir kedua ingin mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir ketiga yaitu ingin mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. OCB merupakan variabel independen, indikatornya terdiri dari *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. *Self Efficacy* merupakan variabel independen, indikatornya terdiri dari *level, strength, generality*. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, indikatornya terdiri dari ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif dalam bekerja, kecekatan mental, kedisiplinan waktu dan absensi.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

2.4 Hipotesis

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009:64). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:60), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen dan dependen.

1. Variabel independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1), *Self Efficacy* (X2)

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.1.2 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013:59), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*. Identifikasi definisi operasional variabel dalam penelitian dan indikatornya menunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel (X₁), (X₂) dan (Y)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X ₁)	OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan dalam pekerjaannya.	- Altruism - Conscientiousness - Spotmanship - Courtesy - Civic Virtue	Likert
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	Self Efficacy merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan yang di perlukan dalam mencapai prestasi tertentu.	- Level - Strength - Generality - Credibility - Accountability - Communication	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah seseorang pekerja yang memiliki energi potensial yang tergantung kepada peluang yang ada atau hasil	- Kualitas Kerja - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektifitas - Kemandirian	Likert

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Temas Tbk Jakarta yang beralamat Jl. yos sudarso kav.33 sunter jaya jakarta utara. Waktu penelitian dilakukan selama 1 (satu bulan), dimulai sejak penyebaran kuesioner hingga pengumpulan kembali kuesioner.

3.3 Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dengan mengukur, dan lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kualitatif hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan di analisis dengan alat uji statistika serta menggunakan teori objektif.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau yang dapat berupa benda, orang, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi adalah seluruh objek atau unit yang akan di teliti yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak maupun tetap di bagian SDM pada PT. Temas Tbk Jakarta yang berjumlah 105 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:103), mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, digunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel.

N = Ukuran populasi.

e = Persentase toleransi dalam kesalahan sampel sebanyak (10 %).

$$\text{Jadi : } n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,21$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 51,21 responden, akan tetapi dibulatkan menjadi 51 responden.

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

A. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT. Temas Tbk Jakarta. Data diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

B. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara. Untuk memperoleh data yang memadai sebagai *cross check*, seorang peneliti dapat menggunakan teknik beberapa teknik wawancara yang sesuai dengan situasi dan kondisi subjek yang terlibat dalam interaksi sosial yang dianggap memiliki pengetahuan, mendalami situasi dan mengetahui informasi untuk mewakili formasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab fokus penelitian.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek - aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian. Observasi telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan di amati dan di mana tempatnya dengan mengamati setiap perilaku dengan mengadakan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja dan kegiatan yang akan di teliti.

3. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. dari subjek atau responden penelitian. Pada angket cara yang ditempuh atau media yang digunakan adalah kontak tidak langsung secara tertulis. Dalam hubungan ini, peneliti menyusun sejumlah pertanyaan secara tertulis, kemudian mengirimkannya kepada responden untuk dijawab dan setelah diisi atau dijawab oleh responden akhirnya kembali ke pihak peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan pada pertanyaan sesuai dengan kenyataan pada proses pembelajaran yang sebenarnya.

4. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

Table 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Sugiono (2013:133)

Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan mencapai pengaruh antar variable.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang membahas tentang bagaimana merangkup sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan cepat dalam memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran.

Menurut Sugiono (2004:169) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud berkesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam deskriptif dalam data-data hasil pengolahan SPSS versi 22 terkait variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

3.6.2 Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisioner. Kuisioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuisioner tersebut. Hasil validitas dapat diketahui pada semua item pertanyaan jika t hitung $>$ t tabel berarti valid, demikian sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimana seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika ditetapkan pada sampel yang sama, Nilai reliabilitas dapat dilihat dari koefisien Cronbach's Alpha yang umumnya digunakan sebagai alat ukur berkisar dari 0.6 sampai dengan 0,8.

3.6.3 Analisa Statistik inferensial

3.6.3.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial selanjutnya dilakukan pengujian persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data digunakan SPSS 22, dengan merumuskan hipotesis normalitas data sebagai berikut :

H₀ : data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H₁ : data sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Asymp*, dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), kriteria pengambilan keputusan adalah :

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima.

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak.

2. Uji Multikolinearitas

Merupakan data yang digunakan untuk menguji homogen atau data sampel yang diambil dari populasi yang sama, untuk menganalisis homogenitas data digunakan uji *Levene's test* dalam SPSS dengan merumuskan hipotesis pengujian homogenitas data sebagai berikut :

H₀ : data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama

H₁ : data sampel berasal dari populasi dari varian yang tidak sama

Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima,

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak.

3. Uji Linearitas

Yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikansi < 0,05.

3.6.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1), *Self Efficacy* (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). menurut Ghozali (2011) persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Yang dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

X₂ = Variabel *Self Efficacy*

e = Faktor Lain

3.6.4 Pengujian Hipotesis

3.6.4.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika p-value lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- 2) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika p-value lebih kecil sama dengan $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

3.6.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (F) digunakan untuk melihat adanya pengaruh keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan:

- 1) Jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0.05$ maka variabel bebas tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.