

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera Site Lahat)

(Skripsi)

Oleh

FITRI HANAPI

NPM 2116051064



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

(Studi Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera Site Lahat)

Oleh

FITRI HANAPI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH SELF EFFICACY DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat)

Oleh

FITRI HANAPI

Tantangan yang dihadapi terkait sumber daya manusia pada industri pertambangan yaitu meliputi keterampilan dan pengetahuan teknis, persaingan global, tenaga kerja yang fleksibel, kesehatan dan keselamatan kerja serta pemenuhan terkait kebutuhan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* dan subjek penelitian sebanyak 77 responden yang diambil dengan menggunakan teknik *sampling proportioned stratified random sampling*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data skunder dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui *Whatsapp* dan penyebaran secara langsung kepada karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. Analisis data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan indikator tertinggi yaitu *strength*. Kemudian *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan indikator tertinggi yaitu *fairness*. Secara simultan variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Implikasi pada penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan *self efficacy* dan perusahaan dapat meningkatkan *perceived organizational support* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDY ON EMPLOYEES OF PT MUARA ALAM SEJAHTERA SITE LAHAT)

By

FITRI HANAPI

The challenges faced regarding human resources in the mining industry include technical skills and knowledge, global competition, a flexible workforce, occupational health and safety as well as meeting employee needs. This research aims to determine the influence of self-efficacy and perceived organizational support on organizational citizenship behavior in employees of PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. This research used a quantitative approach with explanatory research methods and the research subjects were 77 respondents who were taken using proportioned stratified random sampling techniques. Data sources used are primary data and secondary data. Secondary data was collected through questionnaires distributed via WhatsApp and distributed directly to employees of PT Muara Alam Sejahtera Lahat site. Data analysis in this research includes descriptive analysis, classical assumption testing and multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results of this research show that self-efficacy partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior with the highest indicator, namely strength. Then perceived organizational support partially has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior with the highest indicator, namely fairness. Simultaneously the variables self efficacy and perceived organizational support have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The implications of this research are that it is hoped that employees can increase self-efficacy and companies can increase perceived organizational support to improve organizational citizenship behavior.

Keywords: Self efficacy, Perceived organizational support, Organizational citizenship behavior

Judul Skripsi

**: PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI PADA
KARYAWAN PT. MUARA ALAM
SEJAHTERA SITE LAHAT)**

Nama Mahasiswa

: Fitri Hanapi

Nomor Pokok Mahasiswa : 2116051064

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

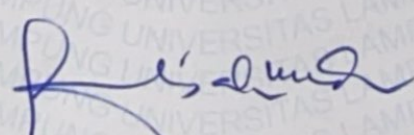
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP. 198501152008012002


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si

Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si

Penguji : Dr. Maulana Agung P., S.Sos., M.AB

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si

NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 16 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,



Fitri Hanapi

NPM. 2116051064

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Fitri Hanapi yang lahir di Karawang pada tanggal 24 November 2002, anak pertama dari pasangan Bapak Hanapi dan Ibu Nurleli Putri. penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 14 Nan Sabaris, Padang Pariaman dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Merapi Barat, Lahat, Sumatera Selatan pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMAN 1 Merapi Timur, Lahat Sumatera Selatan pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Pengembangan Sumberdaya dan Anggota di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, tercatat sebagai anggota Humas di UKM-F Social Politic English *Club* dan tercatat sebagai sekretaris bidang *Human Resource Development* Kelompok Studi Pasar Modal.

Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pertama di PT Muara Alam Sejahtera selama 5 bulan pada Agustus-Desember tahun 2023 ditempatkan pada divisi *Human Resource Development and General Affair*. Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gedung Bandar Rahayu, Kecamatan Gedong Meneng, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 Hari pada Januari-Februari tahun 2024. Selanjutnya, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Priamanaya Energi selama 5 bulan pada Februari-Juni tahun 2024, ditempatkan pada divisi *Human Resource and General Affair* (HR-GA).

MOTTO

“Tuhanmu tidak meninggalkan engkau dan tidak (pula) membencimu”

(Q.S Adh-Dhuha: 3)

“The happiness of your life depend on the quality of your thoughts”

(Marcus Aurelius)

“Sometimes you gotta get through your fears to see the beauty on the other side”

(Henry- The Good Dinosaur)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil ‘alamin, Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Hanapi dan Nurleli Putri

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa yang tiada henti, jerih payah dan kesabaran serta kasih sayang yang kalian curahkan menjadi alasan saya untuk tidak menyerah dan terus berjuang, semoga keberhasilan kecil ini dapat menjadi awalan untuk tercapainya mimpi-mimpi yang lebih besar.

Adikku tersayang,

Resky Hanapi dan Restu Hanapi

Terima kasih atas hiburan dan semangat yang telah diberikan, doa, kebersamaan dan kasih sayang yang tulus.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera Site Lahat)” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran.
9. Bapak Dr Maulana Agung P, S.Sos., M.A.B. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Ibu Damayanti, S.A.N., M.AB. selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan saran, motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis.
12. Ibu Anggi Alfena selaku HR&GA Officer PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat. Terima kasih atas bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan selama menyusun skripsi.
13. Mba Ria Administrasi HR&GA PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat. Terima Kasih atas bantuan dan dukungan yang sudah diberikan selama menyusun skripsi.
14. Seluruh karyawan PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat. Terima kasih sudah membantu penulis dan dengan senang hati membantu penulis dalam menyusun skripsi.
15. Bapak dan ibuku tercinta, Bapak Hanapi dan Ibu Nurleli Putri. Terimakasih sudah membesarkan penulis dengan penuh cinta serta kasih sayang serta segala doa yang dipanjatkan juga jerih payah yang sudah dilakukan demi memberikan penulis pendidikan yang layak hingga sampai ke jenjang sarjana. Terima kasih sudah memberikan penulis kehidupan yang sangat layak dan penuh cinta.
16. Saudara sekandung, adik-adik yang penulis banggakan dan cintai Resky Hanapi dan Restu Hanapi. Terima kasih atas semua dukungan dan doa yang diberikan.

17. Kepada Nenek tersayang dan tercinta. Terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan selama ini.
18. Kepada Alm. Kakek ku tersayang, terima kasih sudah mendoakan dan mendukung penulis semasa hidup.
19. Kepada Alm. Uncu ku tersayang, Terima kasih senyo sudah memberikan dukungan, menjadi sumber motivasi, guru dan juga teman cerita penulis semasa hidup dan selalu mendoakan penulis semasa hidup. Maaf untuk beberapa mimpi dan harapan senyo yang belum bisa penulis wujudkan, serta *wish list trip* liburan yang masih belum terlaksana.
20. Kepada teman-temanku sedari SMP, Emildah. Terima kasih untuk segala dukungan, bantuan, candaan dan doa yang diberikan selama menyusun skripsi.
21. Kepada teman-teman kos tersayang Dwi, Erola, Hanifa, dan Kanessa. Terima kasih sudah memberikan dukungan, menyayangi, membantu dan selalu ada setiap saat selama perkuliaha dan proses skripsi. Terima kasih karena senantiasa selalu bersama dalam keadaan suka maupun duka, dalam keadaan sehat, sakit, bahagia dan sedih. Jika bukan karena kalian mungkin kehidupan kuliah akan terasa sangat berat dan kehidupan kos akan terasa berat dan menyedihkan. Terima kasih selalu memberikan dukungan, opini dan juga saran serta selalu membantu dalam situasi apapun. Terima kasih sudah mau menampung kulit ayam dan kuning telur disaat makan, terima kasih atas *cafe hoppingnya* dan trip-trip liburan yang menyenangkan.
22. Kepada teman-teman Ameng ngekos, Kamelia, Putri dan Lusi. Terima kasih sudah memberikan dukungan dan bantuan selama menyusun skripsi. *Next time* mari kita nge-grill lagi ya, *see you on top*.
23. Kepada teman-teman, Keluarga H. Imron. Irfan, Adit, Arka, Surya dan Oknal. Terima kasih sudah menjadi teman sedari awal perkuliahan hingga saat ini dan telah menemani serta memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah serta memberi bantuan kepada penulis selama perkuliahan dan dalam proses penyelesaian skripsi. *Next time* mari kita makan Jims Burger lagi dan minum kopi di starling MCD dan makan Dominos lagi.

24. Kepada teman-teman seperjuangan dan seperbimbingan Arinda, Ghazi dan Devi. Terima kasih sudah memberikan dukungan dan bantuan selama menyusun skripsi.
25. Kepada teman-temanku Dafina, Tasya dan Melfi. Terima kasih sudah memberikan dukungan dan bantuan selama menyusun skripsi.
26. Kepada staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Mas Bambang. Terima kasih sudah membantu penulis dalam urusan administrasi selama penulis berkuliah.
27. Kepada teman-teman KKN. Terima kasih sudah memberikan dukungan dan bantuan selama menyusun skripsi.
28. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 terima kasih untuk semuanya.
29. *Last but not least, I want to thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and give more than I receive, I wanna thank me for try more right than wrong.*

Bandar Lampung, 16 Juli 2025

Fitri Hanapi

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Perilaku Organisasi	10
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	10
2.2.2 Model Perilaku Organisasi.....	11
2.2 <i>Self Efficacy</i>	13
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi <i>Self Efficacy</i>	14
2.2.2 Indikator <i>Self Efficacy</i>	15
2.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	16
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	16
2.3.2 Indikator <i>Perceived organizational support</i>	18
2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.4.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
2.4.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran	24
2.7 Hipotesis.....	27
III. METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28

3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel	29
3.2.3 Teknik Sampel	29
3.3 Sumber Data	30
3.3.1 Data Primer	30
3.3.2 Data Sekunder	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional	31
3.5.1 Definisi Konseptual	31
3.5.2 Definisi Operasional	32
3.6 Skala Pengukuran	36
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Teknik Analisis Data	39
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	41
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.10 Uji Hipotesis	43
3.10.1 Uji t (Parsial)	43
3.10.2 Uji F (Simultan)	44
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	45
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	49
4.2.1 Pengumpulan Data	49
4.2.2 Karakteristik Responden	49
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	55
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1 Uji Normalitas	64
4.3.2 Uji Multikolinearitas	65
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
4.5 Hasil Uji Hipotesis	68
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)	68
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
4.6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.7 Pembahasan	71
4.7.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat	71
4.7.2 Pengaruh <i>Perceived organizational support</i> Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat	74
4.7.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat	77

V. SIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan.....	2
Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Pengambilan Sampel Pada Masing-Masing Departemen	29
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	32
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 3. 6 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R ²)	45
Tabel 4. 1 Interpretasi Skala Jawaban Responden	56
Tabel 4. 2 Distribusi Variabel <i>Self Efficacy</i>	56
Tabel 4. 3 Distribusi Variabel <i>Perceived organizational support</i>	58
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational citizenship behavior</i>	61
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultam (Uji F)	70
Tabel 4. 9 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	49
Gambar 4. 2 Jabatan di Perusahaan.....	50
Gambar 4. 3 Departemen di Perusahaan	51
Gambar 4. 4 Tingkat Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4. 5 Masa Kerja	53
Gambar 4. 6 Status Pekerja	53
Gambar 4. 7 Gaji Karyawan	54
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data	64
Gambar 4. 9 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas	66
Gambar 4. 10 Jawaban Kerangka Pemikiran H1	71
Gambar 4. 11 Jawaban Kerangka Pemikiran H2	74
Gambar 4. 12 Jawaban Kerangka Pemikiran H3	77

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Slovin.....	29
Rumus 3. 2 <i>Propotionate stratified random sampling</i>	29
Rumus 3. 3 Rumus <i>Person's Product Moment Correlation</i>	37
Rumus 3. 4 <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Rumus 3. 5 <i>Mean</i>	40
Rumus 3. 6 Median.....	40
Rumus 3. 7 Modus.....	41
Rumus 3. 8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Rumus 3. 9 Uji Parsial (t).....	43
Rumus 3. 10 Uji Simultan (F).....	44
Rumus 4.1 Rumus Interval Kelas.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Data Ordinal	101
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	109
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 5. Karakteristik Responden.....	119
Lampiran 6. Analisis Deskriptif.....	121
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	123
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	124
Lampiran 9. Tabel R	125
Lampiran 10. Tabel T.....	126
Lampiran 11. Tabel F.....	127
Lampiran 12. Lampiran Surat Izin Riset dan Balasan Izin Riset.....	129
Lampiran 13. Dokumentasi Turun Lapangan dan Penyebaran Kuesioner	130
Lampiran 14 Gambar <i>Office</i> PT Muara Alam Sejahtera <i>site</i> Lahat.....	133
Lampiran 15 Susunan Organisasi PT Muara Alam Sejahtera.....	134

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara produsen batu bara terbesar di dunia. Menurut Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Indonesia pada tahun 2023 mencapai jumlah produksi batu bara sebanyak 752,2 juta ton (ESDM.go.id., 2024). Industri pertambangan batu bara terus berkembang dan tumbuh dengan pesat. Hal ini dikarenakan batu bara masih digunakan sebagai bahan utama dalam pembangkit listrik di Indonesia, dengan 67,7% dari energi primer yang digunakan berasal dari batu bara (ESDM.go.id, 2024). Berdasarkan keterangan dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), pada tahun 2023 energi bauran terbesar masih berasal dari batu bara, sekitar 40,46%. Dapat dilihat Indonesia masih memiliki cadangan batu bara sekitar 35 miliar ton, (ESDM.go.id., 2024). Di Indonesia daerah yang memproduksi batu bara terbesar adalah Kalimantan Selatan, Sumatera Selatan dan Kalimantan Timur.

Sumatera Selatan merupakan salah satu daerah penghasil batu bara terbesar di Indonesia. Jumlah batu bara di Sumatera Selatan pada tahun 2023 diperkirakan oleh Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral sebanyak 9,3 miliar ton dengan produksi sebanyak 104, 68 juta ton pada tahun 2023 (DESDM.go.id., 2024). Adapun daerah di Sumatera Selatan yang menghasilkan produksi batu bara terbesar yaitu Kabupaten Lahat. Total sumber daya batu bara di Kabupaten Lahat mencapai 2,2 miliar ton dengan produksi batu bara 20 juta ton per tahunnya (Detik.com, 2023).

Salah satu perusahaan pertambangan batu bara yang berada di Kabupaten Lahat adalah PT. Muara Alam Sejahtera. Perusahaan ini termasuk dalam industri skala besar yang dilihat berdasarkan jumlah tenaga kerja yaitu sebanyak 328 karyawan.

Menurut Peraturan Menteri Perindustrian No. 64 tahun 2016, industri berskala besar merupakan industri yang memiliki tenaga kerja lebih dari 100 tenaga kerja. Adapun jumlah karyawan PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat ditampilkan pada tabel berikut

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Management Site</i>	5
2	<i>Engginering</i>	34
3	<i>Mining & Post Mining</i>	22
4	<i>Stockpile</i>	64
5	<i>Hauling Logistik</i>	53
6	<i>Civil & Infrastruktur</i>	13
7	<i>Maintenance</i>	64
8	<i>SHE</i>	16
9	<i>Purchasing</i>	13
10	<i>HRD & GA</i>	22
11	<i>CSR&ER</i>	5
12	<i>Finance & Accounting</i>	7
13	<i>Land Acquisition</i>	5
14	BMSS	5
Junlah		328

Sumber: HRD&GA PT. Muara Alam Sejahtera *site* Lahat (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat memiliki jumlah karyawan sebanyak 328 karyawan, adapun departemen yang terdapat di PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat yaitu sebanyak 14 departemen. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, baik buruknya organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (Soepardjo *et al.*, 2020). Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset

penting bagi setiap perusahaan, karena dapat menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya (Yosepa dkk., 2020).

Hal tersebut juga berlaku pada industri pertambangan, di mana sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan industri. Tantangan yang dihadapi terkait sumber daya manusia pada industri pertambangan yaitu meliputi keterampilan dan pengetahuan teknis, tenaga kerja yang fleksibel, kesehatan dan keselamatan kerja serta pemenuhan terkait kebutuhan karyawan dan beban kerja yang tinggi. Sumber daya manusia yang terampil dan kompeten sangat penting untuk menunjang kinerja perusahaan. Maka dari itu, sangat penting untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, kompeten dan termotivasi. Pengelolaan aspek-aspek SDM yang baik akan membawa perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya. SDM memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern dan prasarana lengkap, tetapi lebih bergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Destari & Suwandi, 2023).

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu adanya optimalisasi kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan cara memanfaatkan potensial karyawan secara sepenuhnya dengan memberikan dukungan terhadap karyawan, agar terciptanya kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan diharapkan memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan dan memiliki inisiatif untuk melaksanakan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi juga *extra-role* agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Istilah ini sering disebut dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai jenis perilaku yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal dan melakukan pekerjaan melebihi tuntutan agar dapat memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi (Paramitha & Rijanti, 2022).

Penelitian terdahulu terkait *organizational citizenship behavior* sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pendidikan dan instansi pemerintahan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, *et al.*, (2022) terdapat signifikan

pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Claudia, (2018) terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support*, *job satisfaction* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dosen di Universitas Lambung Mangkurat. Hal ini menunjukkan sebagian besar fokus penelitian terkait *organizational citizenship behavior* berfokus pada instansi pendidikan dan instansi pemerintah. Selain itu pemilihan di sektor pertambangan swasta dikarenakan mengingat efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh inisiatif dan loyalitas individu yang mendorong *organizational citizenship behavior* serta industri pertambangan terutama swasta memiliki lingkungan kerja yang cukup sulit terutama dalam mencapai hasil kerja yang maksimal serta tantangan dalam industri pertambangan sangat kompleks dan tinggi dan dibutuhkan keahlian khusus dalam bekerja (Senjaya & Anindita, 2020).

Organizational citizenship behavior dapat terbentuk dari lamanya seseorang bekerja di perusahaan. Menurut Dewi & Fransistya, (2017) menyatakan masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* karena dapat mewakili sumbu pengukuran terhadap investasi karyawan terhadap perusahaan.

Berikut merupakan tabel masa kerja karyawan PT. Muara Alam Sejahtera site Lahat

Tabel 1. 2 Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
< 1 Tahun	122
1-5 Tahun	61
6-10 Tahun	72
> 10 Tahun	73

Sumber: HRD-GA PT. Muara Alam Sejahtera (2024)

Dapat dilihat pada tabel masa kerja di atas memiliki 4 segmentasi masa kerja, yaitu karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Menurut Dewi & Fransistya, (2017) menyatakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dapat berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Menurut Andriani dkk, (2012), semakin lama karyawan bekerja maka akan tumbuh rasa ingin memberikan kinerja yang lebih untuk organisasi.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan melalui wawancara bersama ibu Anggi selaku HRD&GA Officer PT Muara Alam Sejahtera site Lahat terkait perilaku *organizational citizenship behavior*, menyatakan bahwa karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat sudah memiliki *organizational citizenship behavior* namun cenderung rendah. Hal itu dikarenakan sebagian besar karyawan kurang memberikan berkontribusi lebih dan hanya bekerja sesuai *job description* saja, hal ini menunjukkan kurangnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Karyawan juga kurang disiplin dalam bekerja seperti tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas, hal ini tentu menambah beban kerja dan merugikan karyawan lain. (Hasil wawancara dengan ibu Anggi HRD&GA Officer PT Muara Alam Sejahtera site Lahat pada tanggal 16 September 2024 pukul 15.41 WIB).

Pra riset juga dilakukan pada salah satu karyawan mengenai *organizational citizenship behavior* melalui wawancara, karyawan tersebut menyatakan hanya akan memberikan ide apabila diminta atau dibutuhkan dan tidak adanya inisiatif dari diri sendiri untuk memberikan ide yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan menyatakan sering menunda mengerjakan pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk (wawancara dengan saudara Esa, karyawan PT. Muara Alam Sejahtera site Lahat pada tanggal 17 September 2024 pukul 13.10 WIB).

Fenomena ini menunjukkan kurangnya keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi lebih pada perusahaan sebagai bentuk *organizational citizenship behavior*. Terlihat dengan kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide dan juga perilaku sering menunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menumpuk. Serta kurangnya keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih dan karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan. Idealnya karyawan diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan yang tidak mencakup *in-role* saja dalam melakukan pekerjaan tetapi juga melakukan pekerjaan *extra-role*, serta memberikan ide atau saran yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Wulandari, 2021).

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai atau *job description*

dari seorang pegawai namun kegiatan yang dilakukan tersebut berdampak baik karena mampu mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Isyanto, 2019). Anwar (2021) menambahkan keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Beberapa contoh praktik sederhana perilaku *organizational citizenship behavior* di perusahaan seperti mematikan AC sebelum pulang, menggunakan lampu seperlunya, mau bertukar *shift* dengan karyawan lain yang sedang berhalangan masuk kerja atau sedang sakit, berkontribusi pada kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, menerima kritikan dengan baik, memiliki keinginan untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.

Dalam upaya penerapan *organizational citizenship behavior* perlu adanya *self efficacy* di dalam diri karyawan. *Self efficacy* merupakan kemampuan dan keyakinan karyawan untuk mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan melalui wawancara dengan salah satu karyawan dari PT Muara Alam Sejahtera site Lahat menyatakan memiliki *self efficacy* yang baik. Karyawan tersebut menyatakan mampu mengerjakan tugas dengan baik dan yakin dapat mencapai tujuan meski dihadapkan dengan banyak halangan dan rintangan dalam mencapai tujuan tersebut (wawancara dengan karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat saudara Esa Bagastian 17 September 2024 pukul 13.10 WIB).

Self efficacy atau efikasi diri merupakan indikator pengukur tinggi atau rendahnya kemampuan seseorang dalam mengatasi pekerjaan (Ferdiansyah & Safitri, 2023). Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi tantangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari (Amri *et al.*, 2024). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan memengaruhi karyawan untuk menerapkan *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haj & Anggiani (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif

dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Widiyanti & Rizal, (2022) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penerapan *organizational citizenship behavior*, tentunya tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Allen *et al.*, (2008) salah satu faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *organizational citizenship behavior* pada karyawan yaitu *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* merupakan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan karyawan, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Kepercayaan dalam diri karyawan terkait seberapa besar perusahaan peduli dengan kondisi kesejahteraan, menghargai kerja keras karyawan demi pekerjaan dan pencapaian dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (Septiani & Frianto, 2023).

Berdasarkan hasil pra riset melalui wawancara bersama dengan ibu Anggi selaku HRD&GA Officer PT Muara Alam Sejahtera site Lahat, menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan dukungan sepenuhnya, dengan pemenuhan gaji yang layak, pemberian tunjangan kesehatan bagi karyawan dan anggota keluarga, jatah cuti yang sesuai dengan peraturan, keamanan kerja yang baik didukung dengan K3 yang memadai, pemberian alat pelindung diri (APD) untuk karyawan, pemberian fasilitas-fasilitas penunjang kerja karyawan seperti pemberian transportasi kepada setiap departemen, pemberian *mess* baik bagi karyawan kontrak maupun karyawan tetap, pemberian pelatihan secara berkala sesuai dengan departemen, dan fasilitas olahraga untuk menunjang kesehatan karyawan (wawancara bersama ibu Anggi HRD&GA Officer PT Muara Alam Sejahtera site Lahat 16 September 2024 pukul 15.41 WIB).

Perceived organizational support merupakan dorongan dari organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Charli & Sopali, 2022). Atmaja (2019) berpendapat bahwa *perceived organizational support* berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka. Nilai-nilai dan tujuan yang ada

di perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila adanya *perceived organizational support*. Semakin tinggi dukungan dan kepedulian organisasi maka akan memengaruhi karyawan untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryatna *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Linda *et al.*, (2019) menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pemaparan dan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa masih kurangnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Di sisi lain perusahaan merasa sudah memberikan dukungan terbaik kepada karyawan agar dapat memberikan kinerja yang lebih kepada perusahaan. Selain itu karyawan juga menyatakan memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut kurang sejalan dengan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan dan *self efficacy* yang dinyatakan oleh karyawan. Selain itu penelitian ini berfokus pada industri pertambangan swasta. Pemilihan industri pertambangan swasta dilakukan karena melihat penelitian terdahulu yang sebagian besar berfokus pada instansi pemerintahan dan instansi pendidikan (Kurniawati, *et al.*, 2022; Claudia, 2018). Berdasarkan hasil wawancara ditemukannya permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* dan minimnya penelitian yang membahas industri pertambangan terutama pertambangan swasta. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat.**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, permasalahan yang akan dianalisis pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?

2. Apakah variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis dan teoretis yang diharapkan peneliti yaitu;

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman kepada penulis maupun pembaca serta dapat menjadi dasar referensi untuk penelitian selanjutnya tentang perilaku organisasi, khususnya mengenai *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi yang bermanfaat kepada perusahaan terkait dengan masalah yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi maupun bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan hubungan antara anggota organisasi baik sebagai individu maupun kelompok dengan berbagai hal yang terdapat dalam lingkungan organisasi antara lain keluarga, pekerjaan dan masyarakat (Kadarmanta, 2024). Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Widyanti, 2019).

Perilaku organisasi meliputi kumpulan yang kompleks mengenai ideologi, simbol, dan nilai inti yang berlaku dalam perusahaan dan memengaruhi cara menjalankan usahanya (Prasetyo, 2018). Menurut Robbins & Judge (2017) perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja organisasi, karena perilaku organisasi secara khusus memperhatikan situasi yang terkait dengan pekerjaan dan perilaku organisasi menekankan perilaku yang terkait dengan hal-hal seperti pekerjaan, kinerja, ketidak hadiran, produktivitas, dan manajemen.

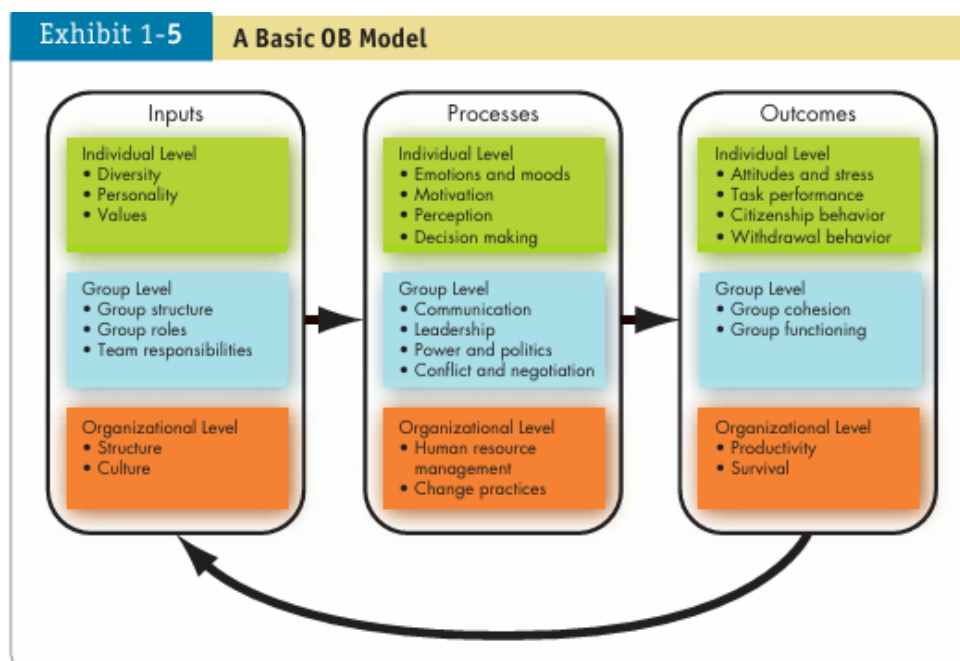
Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi yang mempelajari mengenai perilaku individu dan

kelompok terhadap organisasi dan organisasi terhadap individu maupun kelompok yang berdampak pada kinerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Model Perilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2017) pemahaman terkait perilaku organisasi bertujuan untuk meningkatkan keefektifan organisasi dan kesejahteraan individu dalam organisasi. Model merupakan abstraksi dari realitas penggambaran langsung dari kejadian secara nyata, dalam model perilaku organisasi berfokus pada tiga tingkatan yaitu; *input*, *process* dan *outcome*. Model ini dapat membantu menjelaskan mengenai

keterkaitan dan interaksi antara individu, kelompok dan organisasi yang dapat memengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut merupakan gambar model perilaku organisasi.



Sumber: Robbins & Judge, (2017)

Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Berikut merupakan penjelasan mengenai masing-masing tingkat pada model perilaku organisasi yaitu:

1. *Input*

Input adalah variabel yang terdiri dari keperibadian, struktur kelompok dan budaya organisasi yang mengarah pada proses. Variabel-variabel ini menentukan apa yang akan terjadi dalam organisasi di kemudian hari, banyak hal yang harus ditentukan sebelum memulai hubungan kerja. Misalnya karakteristik keragaman individu, kepribadian dan nilai-nilai dibentuk oleh kombinasi genetik individu dan lingkungan. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab tim biasanya ditentukan sebelum dan sesudah kelompok terbentuk. Budaya organisasi merupakan hasil pengembangan dan perubahan seiring organisasi beradaptasi dengan lingkungan, membangun kebiasaan dan norma yang telah ditetapkan. Contoh variabel yang berada pada tahap awal ini adalah keragaman karakteristik individu, kepribadian, dan nilai-nilai karyawan yang terbentuk melalui kombinasi faktor genetik, lingkungan dan struktur kelompok. Peran dan tanggung jawab ditentukan sebelum atau sesudah kelompok dibentuk kemudian akhirnya struktur dan budaya organisasi merupakan hasil dari pengembangan selama beberapa lama dan dapat mengubah cara organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan serta kebiasaan dan norma yang telah ditetapkan.

2. *Processes*

Proses adalah tindakan yang dilakukan individu kelompok dan organisasi sebagai hasil dari masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu proses meliputi emosi dan suasana hati, motivasi, persepsi dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok proses meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, politik, serta konflik dan negosiasi. Kemudian pada tingkat organisasi proses meliputi manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan. Ditingkat akhir terdapat proses organisasi yang mencakup manajemen dan praktik perubahan.

3. *Outcomes*

Hasil merupakan variabel kunci yang ingin dijelaskan dan diprediksi oleh organisasi. Hasil merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada tingkat individu hasil seperti sikap, kepuasan kerja, kinerja tugas,

perilaku kewarganegaraan dan perilaku penarikan diri. Pada tingkat kelompok yaitu terdapat koherensi dan fungsi sebagai variabel *dependent*. Kemudian pada tingkat organisasi dapat dilihat profitabilitas dan kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan model perilaku organisasi diatas terdapat beberapa kajian yang terdapat dalam perilaku organisasi yang memiliki kaitan dengan penelitian ini yaitu terdapat dua tingkatan analisis dalam model perilaku organisasi yaitu, individu dan organisasi Variabel *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* termasuk dalam tingkatan individu. Penelitian ini menggunakan analisis individual dalam penelitiannya.

2.2 Self Efficacy

Self efficacy merupakan sebuah konsep dengan teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial merupakan suatu pendekatan dalam memahami kondisi, tindakan, motivasi dan emosional individu dengan asumsi individu mempunyai kapasitas untuk refleksi diri dan pengaturan diri secara aktif dalam membentuk lingkungannya. *Self efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang luas, yaitu teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial Albert Bandura termasuk dalam kelompok aliran teori *behavioristik* yang lain, Bandura berpandangan bahwa perilaku manusia sebagai bentuk respon terhadap stimulus dapat diprediksi dan dimodifikasi (Firdaus, 2022). Konsep *self efficacy* dikenal juga sebagai bagian teori kognitif sosial, teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Lianto & Widya, 2020).

Self efficacy merupakan keadaan ketika berhadapan dengan suatu kondisi, dalam diri individu dapat muncul rasa dan keyakinan bahwa dirinya mampu atau tidak mampu mengatasi kondisi tersebut. Keyakinan akan kemampuan diri inilah yang disebut dengan istilah *self efficacy* (Lianto & Widya, 2020). Amri, *et al.*, (2024) menyatakan *self efficacy* sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi, motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan sosial. Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan

tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan dalam situasi tertentu (Bandura, 1977).

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menghadapi dan mengatasi situasi tertentu (Dalimunthe & Zuanda, 2020). Hardani & Subarjo (2024) berpendapat bahwa *self efficacy* berbicara mengenai keyakinan pribadi bahwa seseorang mampu menangani pekerjaan dengan baik dalam situasi prospektif, seseorang yang menunjukkan rasa efikasi diri yang luar biasa memiliki peluang lebih besar untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas (Santri, *et al.*, 2023). *Self efficacy* merupakan pengetahuan diri individu terhadap tindakan yang akan individu lakukan. Tindakan tersebut berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, sehingga mereka akan mencapai tujuan tersebut dengan memaksimalkan kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan (Wicaksono & Ratnawati, 2022).

Dapat diartikan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* mampu mengoptimalkan dan menyadari kemampuannya serta mengarahkan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melakukan tugas dan mencapai tujuannya. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kepercayaan diri yang tinggi akan meningkatkan kualitas kinerja kerja dan mendorong kinerja lebih baik lagi.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Santri dkk, (2023) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan

Keberhasilan akan meningkatkan *self efficacy* individu dan berpengaruh pada proses mencapai tujuan. Tingkat *self efficacy* individu akan meningkat apabila individu tersebut pernah mengalami keberhasilan sebelumnya. Selain itu jika keberhasilan yang diraih berasal dari kemampuan individu itu sendiri akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut. Sebaliknya jika keberhasilan yang diperoleh melalui faktor-faktor diluar kemampuan individu maka tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain

Penilaian terhadap orang lain atas keberhasilan atau kegagalan dengan kemiripan pekerjaan yang dilakukan individu tersebut. Saat individu melihat keberhasilan orang lain biasanya individu tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dalam diri.

3. Persuasi Sosial

Informasi yang diberikan oleh individu yang berpengaruh akan menggerakkan keyakinan individu lain dan menggerakkan individu lain serta menghilangkan keraguan diri.

4. Kondisi Emosional dan Fisiologi

Penilaian individu atas kemampuannya mempertimbangkan kondisi fisiologi dan afektif atau perasaan cemas terhadap kegagalan yang berpengaruh pada keyakinan individu untuk dapat menyelesaikan tugas.

2.2.2 Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy mengacu pada tiga indikator yaitu; *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Bandura (1977) menjelaskan indikator *self efficacy* yaitu:

1. *Magnitude*

Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat dilakukan dan diselesaikan individu. Apabila individu menghadapi tugas atau masalah maka akan diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan, yaitu dari tugas yang paling sederhana hingga tugas yang paling sulit atau kompleks. Individu akan melakukan tugas yang dianggap paling mampu untuk dikerjakan dan untuk tugas yang dianggap di luar batas kemampuan cenderung akan dihindari.

2. *Generality*

Berkaitan dengan tingkat keyakinan individu dalam luasnya bidang tugas yang dilakukan. Generalisasi mempunyai perbedaan dimensi yang bervariasi dan menggambarkan secara nyata situasi dan karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan.

3. *Strenght*

Berkaitan dengan kekuatan dan keyakinan seorang individu. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat cenderung akan bertahan dengan usaha yang dilakukan meskipun ada banyak kesulitan yang harus dihadapi.

2.3 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support mencerminkan kualitas hubungan karyawan-organisasi dengan mengukur sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Pangestuti, 2018). Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan usaha kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan serta mengembangkan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Nukman & Dian (2015) *perceived organizational support* dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan saat menghadapi kondisi yang tidak menyenangkan. Organisasi yang memberikan dukungan yang kuat kepada karyawan dapat dilihat dari kebanggaan karyawan terhadap organisasi mereka, penerapan kompensasi yang adil dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan (Korompis, 2024).

Dapat diartikan bahwa *perceived organizational support* merupakan sejauh mana perusahaan menghargai kinerja karyawan dan memperlakukan karyawan secara hormat dan bermartabat serta memberikan rasa aman bagi karyawan ketika bekerja.

2.3.1 *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perceived Organizational Support*

Menurut Allen *et al.*, (2008) menyatakan beberapa faktor yang memengaruhi *perceived organizational support*, yaitu:

1. *Job Characteristic*

Perceived organizational support dipengaruhi oleh tindakan manajemen yang dipersepsikan karyawan sebagai tindakan sukarela dan bukan diamanatkan oleh entitas eksternal tertentu atau kondisi lingkungan.

2. *Job Challenge*

Tantangan mencerminkan keinginan seseorang untuk tersimulasi oleh pekerjaan. Tantangan dapat diikuti sebagai tingkat di mana pekerjaan tersebut membutuhkan berbagai keterampilan.

3. *Autonomy*

Sejauh mana individu dapat merencanakan pekerjaan dan menentukan tindakan apa yang perlu dilakukan serta memilih cara terbaik untuk melaksanakan tindakan mereka penting bagi kepuasan terhadap pekerjaan. Semakin besar *autonomy* yang dirasakan semakin besar pula tanggung jawab individu tersebut terhadap hasil yang diberikan.

4. *Task Variaty*

Variasi tugas yang tidak terduga atau baru dalam proses kerja seperti tidak ada kepastian tentang tugas dimasa mendatang dan banyak di antaranya yang tidak rutin dan tidak dapat ditentukan sebelumnya.

5. *Perceived workload*

Pemberian beban kerja yang berlebihan seperti, *deadline* yang ketat, bekerja dengan waktu yang lama, dan situasi yang krisis dapat menurunkan *perceived organizational support* pada individu.

6. *Organizational Actions*

Organisasi dapat memenuhi sebagian kebutuhan sebagai bentuk dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan pelatihan pada karyawan.

7. *Pay For Performance*

Pembayaran gaji yang sesuai dengan hasil dan kinerja yang diberikan karyawan dapat meningkatkan *perceived organizational support* pada karyawan.

8. *Mentoring*

Pengalaman dan pengembangan potensi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. *Mentoring* merupakan aktivitas yang digunakan oleh organisasi sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan.

2.3.2 Indikator *Perceived organizational support*

Penelitian yang dilakukan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) mengindikasikan tiga bentuk umum indikator yang berkaitan dengan *perceived organizational support*, yaitu:

1. *Fairness*

Prosedur yang adil merupakan bagian dari *perceived organizational support* karena dilihat sebagai kebijakan umum yang ditetapkan oleh organisasi. Keadilan *procedural* menyangkut distribusi sumber daya yang ada didalam organisasi secara adil. Keadilan yang berulang memiliki efek kumulatif yang kuat terhadap *perceived organizational support* dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Keadilan *procedural* terdiri dari dua aspek yaitu, aspek struktural dan aspek sosial. Aspek struktural merupakan prosedural yang terdiri dari aturan dan kebijakan formal mengenai keputusan yang memengaruhi karyawan. Aspek sosial dari keadilan *procedural* meliputi cara organisasi memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat.

2. *Supervisor Support*

Sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka akan memengaruhi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. *Supervisor* bertindak sebagai agen dari organisasi yang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Hal ini menjadikan karyawan melihat perilaku yang baik dan tidak baik yang diterima oleh karyawan dari supervisi sebagai bentuk dukungan organisasi.

3. *Organizational Reward & Job Condition*

Penghargaan yang diberikan dan kondisi kerja memiliki hubungan positif dalam dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja yaitu:

- a. Pengakuan, gaji, promosi dan adanya peluang yang menguntungkan untuk memperoleh penghargaan sebagai fungsi untuk mengkomunikasikan atas kontribusi karya terhadap organisasi dengan demikian berkontribusi pada dukungan organisasi.

- b. Keamanan dalam bekerja, merupakan jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan anggota karyawan di masa mendatang dan hal ini memberikan indikasi terhadap persepsi dukungan organisasi.
- c. *Autonomy*, keadilan yang dirasakan karyawan atas cara mereka melaksanakan pekerjaan. Dengan menunjukkan kepercayaan organisasi terhadap karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan. Tingginya otonomi akan memberikan persepsi dukungan organisasi.
- d. Peran stressor, stressor merujuk pada tuntutan lingkungan yang dimana individu merasa tidak mampu mengatasinya. Tiga aspek yang dapat mengurangi *perceived organizational support* yaitu, beban kerja yang berlebih, ambiguitas peran dan konflik peran yang melibatkan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai.
- e. Pelatihan, pelatihan kerja merupakan praktik yang menjadikan karyawan sebagai investasi, sehingga dapat mengarahkan pada peningkatan persepsi dukungan organisasi.

2.4 Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela seorang karyawan yang bersedia melebihi tuntutan peran di perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan yang bukan bagian dari uraian tugas dalam bekerja tanpa adanya paksaan oleh organisasi (Marina *et al.*, 2020). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif dari anggota organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi (Utami, 2020). Menurut Ary (2019) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, dan senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan.

Organizational citizenship behavior menggambarkan suatu tingkah laku sukarela dan ekstra peran yang bukan diwajibkan oleh pekerjaan, tetapi ikut berperan secara

positif mengenai efektivitas dalam organisasi (Restanti dkk., 2024). Arif & Fauziah (2023) Menambahkan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran di luar deskripsi kerja yang bersedia sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara tidak langsung mendorong fungsi organisasi yang produktif (Organ, 1997).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku kerja *extra-role* atau pekerjaan yang dilakukan di luar *job description* yang dibutuhkan yang bersifat sukarela dan tidak hitung-hitungan tanpa adanya perintah dari perusahaan dan mengharapkan imbalan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Perilaku ini sangat menguntungkan perusahaan karena dapat mengoptimalkan kinerja dan juga memberikan efektivitas kerja pada perusahaan.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Andriani *et al.*, (2012) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas akan lebih memungkinkan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang diinginkan dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka.

2. Budaya dan Iklim Organisasi

Budaya dan iklim organisasi yang positif membuat karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description* dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan baik dan adil.

3. Kepribadian dan Suasana Hati

Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Hal ini menunjukkan kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok.

4. Persepsi Dukungan Organisasional

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan *feedback* dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior*.

5. Masa Kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior*. Semakin lama karyawan tersebut bekerja maka akan timbul perasaan ingin memberikan kinerja lebih untuk organisasi.

2.4.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1997) mengatakan lima dimensi pembentuk *organizational citizenship behavior*. Berikut lima penjelasan mengenai lima dimensi *organizational citizenship behavior*:

1. *Altruism*

Perilaku dan tindakan seorang karyawan untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan. *Altruism* berkaitan pada tindakan karyawan yang membantu pekerjaan rekan organisasi. *Altruism* mendorong kerja sama tim dengan rekan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan optimalisasi dan efektivitas kerja.

2. *Conscientiousness*

Perilaku karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab melebihi tuntutan formal yang diberikan. Seperti melakukan tugas di luar tugas utama. Perilaku ini mengindikasikan bahwa karyawan memahami dan menerima peraturan dan prosedur organisasi yang ada.

3. *Sportsmanship*

Merupakan perilaku sportif karyawan, perilaku yang mentolerir keadaan dengan kondisi yang kurang ideal dalam suatu organisasi tanpa mengeluhkan keadaan

tersebut. Perilaku ini juga mengacu pada sikap positif yang diberikan karyawan terhadap situasi yang sulit.

4. *Courtesy*

Perilaku yang menjaga hubungan baik dan menghindari konflik dengan rekan kerja. Karyawan yang menunjukkan rasa hormat akan mengurangi terjadinya konflik dan masalah interpersonal dengan rekan kerja.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan minat dan aktif berpartisipasi dalam kehidupan organisasi serta mendukung fungsi administratif. Perilaku ini mengindikasikan bahwasannya karyawan berperan aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Kurniawati, et al., (2022)	Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Organizational Citizemship Behavior</i> (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun).	Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> .	Penelitian Kurniawati dkk, (2022) difokuskan pada pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> , Sedangkan pada penelitian ini difokuskan pada pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.
Bahtiar (2023)	<i>The Effect of Self efficacy on Organizational citizenship behavior of Science Teacher Candidates in</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational</i>	Penelitian Bahtiar (2023) berfokus pada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>perceived</i>

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Technology Based Learning.</i>	<i>Citizenship Behavior.</i>	<i>organizational support</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT Muara Alam Sejahtera Site Lahat.
Saefudin (2023)	<i>Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Engagement Terhadap Organizational citizenship behavior Pada Karyawan di Indonesia.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Perceived Organizational Support dan Work Engagement</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	Penelitian Saefudin (2023) berfokus pada hubungan antara <i>Perceived Organizational Support dan Work Engagement</i> terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan di Indonesia, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengaruh <i>Self efficacy dan Perceived organizational support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.
Nurfalah (2021)	<i>Pengaruh Locus of Control dan Perceived organizational support pada Organizational citizenship behavior Guru SMA Negeri di Kotamadya Sukabumi.</i>	Berdasarkan analisis data menunjukkan <i>Locus of Control dan Perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior.</i>	Penelitian Nurfalah, (2021) berfokus pada hubungan antara <i>Locus of Control dan Perceived organizational support</i> pada <i>Organizational citizenship behavior</i> Guru SMA Negeri di Kotamadya Sukabumi, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada pengaruh <i>Self efficacy dan Perceived organizational support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Ie & Widjaja (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada karyawan PT Grobest Indomakmur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT Grobest Indomakmur.	Penelitian Ie dan Widjaja, (2021) berfokus pada pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Interpersonal terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT. Grobes Indomakmur, pada penelitian ini berfokus pada pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Perceived Organizational Citizenship Support</i> terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.
Sanjaya, et al., (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> Pada Karyawan <i>The Westin Resort & Spa</i> Ubud Bali.	Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> .	Pada penelitian Sanjaya, dkk., (2024) berfokus pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan <i>The Westin Resort & Spa</i> Ubud Bali, sedangkan pada penelitian berfokus pada pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> pada karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.

Sumber: Peneliti (2024)

2.6 Kerangka Pemikiran

Organizational citizenship behavior merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu yang melebihi tuntutan pekerjaan yang sudah diberikan. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak hanya terkait dengan kualitas pelaksanaan atau tugas yang diberikan tetapi melaksanakan tugas yang

tidak ditetapkan dalam *job description* sehingga memberikan kontribusi positif bagi efektivitas organisasi (Fauziah *et al.*, 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pandia, *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi *self efficacy* semakin besar dorongan untuk menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Selain *self efficacy* terdapat faktor lain yaitu *perceived organizational support* yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018) menyatakan bahwa *perceived organizational citizenship support* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Semakin besar *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan semakin besar dorongan untuk melakukan *organizational citizenship behavior*. Dalam sebuah perusahaan peran *organizational citizenship behavior* sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas, efektivitas kerja dan meningkatkan optimalisasi kinerja tim. *Organizational citizenship behavior* terdiri dari lima indikator yang menjadi pengukuran *organizational citizenship behavior* yaitu, *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

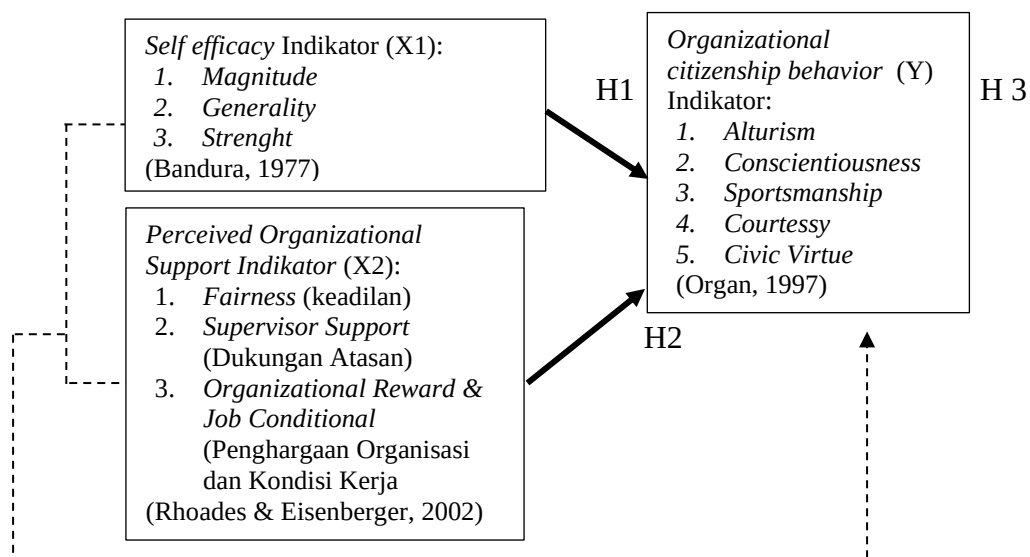
Self efficacy merupakan keyakinan diri seseorang akan kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tugas yang diberikan. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa individu tersebut mampu melaksanakan tugas yang diberikan (Robbins & Judge, 2017). *Self efficacy* dapat diukur dengan tiga indikator yaitu, *magnitude*, *generality* dan *strength*.

Perceived organizational support merupakan sejauh mana dukungan dan kepedulian terhadap kesejahteraan yang dirasakan karyawan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. *Perceived organizational support* atau biasa disebut dengan dukungan organisasi merupakan dorongan dari organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa perusahaan peduli dan mensejahterakan karyawan (Purbosari & Suharti, 2024). Persepsi dukungan organisasi adalah perasaan dan pandangan individu terhadap dukungan organisasi tentang sejauh mana

organisasi mengargai kontribusi, motivasi dan kesejahteraan karyawan (Khian & Bernarto, 2021).

Perceived organizational support dapat diukur dengan tiga indikator yaitu *fairness* (keadilan), dukungan dari atasan (*supervisor support*) dan penghargaan dan kondisi kerja (*organization reward & job condition*). Tingginya *perceived organization support* yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk menerapkan *organizational citizenship behavior* dalam bekerja. Sebaliknya jika rendahnya *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka berdampak pada kurangnya penerapan *organizational citizenship behavior* oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana keterkaitan secara langsung *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian dari pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Bandura, 1977; Rhoades & Eisenberger, 2002; Organ, 1997)

Keterangan:

- > : Parsial
 -----> : Simultan

2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Mulyani (2019) hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara yang belum final yang jawabannya bersifat sementara atau dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam sebuah penelitian diperoleh dari teori yang dijadikan dasar model konseptual dalam penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha₁ : Variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ho₁ : Variabel *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ha₂ : Variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ho₂ : Variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ha₃ : Variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ho₃ : Variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis statistik (Sugiyono, 2023). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel satu terhadap variabel lainnya. Variabel pada penelitian ini terdiri variabel *independent* dan *dependent*, variabel *independent* terdiri dari variabel *self efficacy* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2) kemudian untuk variabel *dependent* yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai individu, objek atau subjek dan peristiwa yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Muara Alam Sejahtera *site* Lahat sebanyak 328 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Adapun sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin yaitu:

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

Rumus 3. 1 Slovin

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentase tingkat kesalahan (*sampling error*) digunakan 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} = \frac{328}{1 + 328 (0,1)^2} = \frac{328}{1 + 328 (0,01)} = \frac{328}{1 + 3,28} = \frac{328}{4,28}$$

n= 76,63 (dibulatkan menjadi 77)

3.2.3 Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. *Propotionate stratified random sampling* merupakan teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2023). Maka demikian populasi dibagi kedalam beberapa tingkatan kelas atau strata. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas maka dilakukan distribusi agar setiap sampel yang diambil lebih proposional dengan cara sebagai berikut:

Jumlah Sampel = $\frac{\text{Jumlah Sub Pupulasi}}{\text{Jumlah Populasi}}$ x Jumlah sampel yang diperlukan

Rumus 3. 2 Propotionate Stratified Random Sampling

Tabel 3. 1 Pengambilan Sampel Pada Masing-Masing Departemen

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Propotionate Stratified Random Sampling
1	<i>Management Site</i>	5	1
2	<i>Engineering</i>	34	8
3	<i>Mining & Post Mining</i>	22	5
4	<i>Stockpile</i>	64	15
5	<i>Hauling Logistic</i>	53	13

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Propotionate Stratified Random Sampling
6	<i>Civil & Infrastructur</i>	13	3
7	<i>Maintenance</i>	64	15
8	SHE	16	4
9	<i>Purchasing & Logistic</i>	13	3
10	HRD & GA	22	5
11	CSR& ER	5	1
12	<i>Finance & Accounting</i>	7	2
13	<i>Land Acquisition</i>	5	1
14	BMSS	5	1
Junlah		328	77

Sumber: Data Diolah (2024)

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yang sedang diteliti. Sumber data dapat mencakup individu, kelompok atau situasi yang memberikan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebar secara *online* dan *offline* menggunakan *google form* yang disebar melalui aplikasi *WhatsApp* dan penyebaran secara langsung menggunakan *scan QR Code*.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data yang diperoleh dari sumber-sumber lain sebelumnya. Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti dan data tersebut mengacu pada kumpulan-kumpulan informasi dari sumber yang sudah ada. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh melalui beberapa kajian literatur berupa buku, jurnal, hasil riset, internet, artikel dan media lain yang dapat memberikan informasi tentang variabel yang relevan pada penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengukuran yang terdiri dari lembaran yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Pengambilan data sudah dilakukan dengan acara membagikan

kuesioner dalam bentuk *google form* kepada karyawan PT Muara Alam Sejahtera Site Lahat melalui aplikasi *Whatsapp* dan penyebaran secara langsung.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan tentang konsep-konsep yang digunakan dalam melakukan penelitian yang menjelaskan mengenai konsep-konsep tersebut dalam lapangan. Definisi konseptual digunakan untuk menghindari kebingungan mengenai konsep yang akan dijelaskan dalam penelitian. Pada penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy*

Self efficacy dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial, teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 1977). Tingginya *self efficacy* dalam diri seseorang akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan.

2. *Perceived organizational support*

Perceived organizational support juga dinilai sebagai jaminan bahwa kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan usaha kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan serta mengembangkan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Tingginya *perceived organizational support* yang dirasakan diharapkan dapat menimbulkan perilaku *extra-role* pada organisasi.

3. *Organizational citizenship behavior*

Organ (1997) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan kinerja dan tindakan yang dilakukan oleh individu tanpa adanya keterikatan dengan sistem imbalan apapun yang akhirnya dapat memberikan efektivitas pada organisasi.

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan yang merinci dan digunakan untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari setiap konsep yang akan diteliti. Definisi operasional digunakan untuk memperjelas suatu konsep menggunakan alat ukur yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item
Self Efficacy (X1)	(Bandura, 1977) <i>Self efficacy</i> dikaneal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial, teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya.	<i>Self efficacy</i> merupakan tingkat keyakinan diri individu akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada dirinya dan mengarahkan seluruh kemampuan terbaiknya dalam mengerjakan tugas.	1. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas)	1. Menyelesaikan tugas yang sulit. 2. Dapat memecahkan masalah yang sulit.
			2. <i>Generality</i> (Luas bidang tugas)	1. Bekerja secara efektif pada semua tugas. 2. Mengatasi banyak tantangan yang menghadang. 3. Merasa mudah fokus dalam mencapai tujuan saya.
			3. <i>Strenght</i> (kekuatan dan keyakinan pada kemampuan diri)	1. Dapat mencapai sebagian besar tujuan. 2. Percaya dapat berhasil pada semua usaha yang dilakukan. 3. Menyelesaikan tugas dengan baik dibanding orang lain. 4. Mampu mencari solusi ketika sedang berada dalam masalah.
Perceived organization	(Rhoades & Eisenberger, 2002) <i>Perceived</i>	<i>Perceived organizational support</i> merupakan	1. <i>Fairnes</i> (Keadilan)	1. Peraturan dan kebijakan yang adil untuk semua golongan jabatan karyawan.

Jenis Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item
al support (X2)	<i>organizational support</i> juga dinilai sebagai jaminan bahwa kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan usaha kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan serta mengembangkan keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.	sejauh mana dukungan dan kepedulian akan kesejahteraan yang dirasakan karyawan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.		2. Kesempatan dalam pengembangan karir untuk para karyawan. 3. Perusahaan memberikan perhatian serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. 4. Perusahaan menghargai martabat dan memperlakukan karyawan secara hormat.
			2. <i>Supervisor support</i> (Dukungan Atasan)	1. Atasan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. 2. Atasan tanggap terhadap keluhan dan penadapat bawahan. 3. Pemberian intruksi yang baik dari atasan. 4. Atasan mengapresiasi kinerja bawahan.
			3. <i>Organizational Reward & Job Condition</i> (Penghargaan organisasi dan kondisi kerja)	1. Perusahaan memberikan penghargaan berupa kompensasi yang jelas. 2. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. 3. Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan. 4. Perusahaan memberikan keamanan yang terjamin ketika karyawan melakukan pekerjaan.
	Organ (1997) mendefinisikan	<i>Organizational citizenship</i>	1. <i>Alturism</i>	1. Membantu rekan kerja yang sedang memiliki banyak pekerjaan.

Jenis Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item
Organizational citizenship behavior (Y)	<i>organizational citizenship behavior</i> merupakan kinerja dan tindakan yang dilakukan oleh individu tanpa adanya keterikatan dengan sistem imbalan apapun yang akhirnya dapat memberikan efektivitas pada organisasi.	<i>behavior</i> merupakan perilaku individu di luar yang memberikan kontribusi kinerja di luar tuntutan dan tugas yang diberikan.		2. Membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk 3. Membantu orientasi karyawan baru tanpa diminta. 4. Meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dalam pekerjaan.
			2. <i>Conscientiousness</i>	1. Bersedia bekerja melebihi jam kerja. 2. Mematuhi aturan meskipun tanpa diawasi. 3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan. 4. Memberikan hasil pekerjaan melebihi standar.
			3. <i>Sportsmanship</i>	1. Tidak mengeluh terhadap kondisi lingkungan kerja. 2. Menunjukkan rasa bangga terhadap organisasi. 3. Menunjukkan kepedulian terhadap citra organisasi. 4. Ikut terlibat dalam memberikan sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan.
			4. <i>Courtesy</i>	1. Menghindari konflik dengan rekan kerja.

Jenis Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Item
				2. Menghormati hak orang lain dalam pekerjaan. 3. Sikap ramah dalam berinteraksi dengan karyawan.
			5. <i>Civic Virtue</i>	1. Menghadiri kegiatan yang diadakan organisasi secara sukarela. 2. Selalu mengikuti perubahan dalam organisasi.

Sumber: Data Peneliti (2024)

3.6 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2023). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan SPSS 27 sebagai alat pengolahan data dan pada penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5. Berikut merupakan penjelasan dari setiap skala tersebut sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2023)

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid menandakan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid dapat diartikan bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dapat dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kusioner tersebut (Sugiyono, 2023). Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Person's Product Moment Correlation* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Rumus 3. 3 Rumus Person's Product Moment Correlation

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien validitas

n = Jumlah sampel penelitian

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Kemudian untuk dapat menentukan valid atau tidaknya data tersebut maka dilakukan pengecekan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Program SPSS versi 27 digunakan untuk melakukan perhitungan validitas setiap *item* pernyataan pada setiap variabel. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pretes kepada 30 responden untuk setiap instrumen pernyataan dan untuk menilai validitas yaitu dengan r_{tabel} 0,361. *Item* dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut merupakan hasil uji instrumen validitas pada penelitian ini.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas

<i>Item (Self efficacy)</i>	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1.1	0,826	0,361	Valid
X.1.2	0,823		Valid
X.1.3	0,881		Valid
X.1.4	0,872		Valid
X.1.5	0,795		Valid
X.1.6	0,796		Valid
X.1.7	0,822		Valid
X.1.8	0,814		Valid
X.1.9	0,728		Valid
<i>Item (Perceived organizational support)</i>	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.2.1	0,684	0,361	Valid
X.2.2	0,831		Valid

Item (Perceived organizational support)	R_{hitung}		Keterangan
X.2.3	0,856		Valid
X.2.4	0,842		Valid
X.2.5	0,830		Valid
X.2.6	0,869		Valid
X.2.8	0,903		Valid
X.2.9	0,784		Valid
X.2.10	0,741		Valid
X.2.11	0,728		Valid
X.2.12	0,861		Valid
Item (Organizational citizenship behavior)	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,465	0,361	Valid
Y.2	0,517		Valid
Y.3	0,577		Valid
Y.4	0,629		Valid
Y.5	0,483		Valid
Y.6	0,604		Valid
Y.7	0,771		Valid
Y.8	0,665		Valid
Y.9	0,814		Valid
Y.10	0,678		Valid
Y.11	0,699		Valid
Y.12	0,791		Valid
Y.13	0,657		Valid
Y.14	0,696		Valid
Y.15	0,732		Valid
Y.16	0,711		Valid
Y.17	0,705		Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji instrument validitas pada tabel 3.4 dapat dilihat bahwa pada setiap *item* pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh instrument pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel adalah apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2023). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang merupakan indikator variabel. Variabel dikatakan

reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut merupakan rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3. 4 Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas responden

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum$: Jumlah varian butir/item

V_t^2 : Varian total

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,937	Reliabel
<i>Perceived Organizatiola Support</i>	0,949	Reliabel
<i>Organizatiolan Citizenship Behavior</i>	0,906	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Maka dapat dinyatakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat digunakan di mana saja.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2023). Statistik deskriptif dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis regresi dan dapat membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel dan populasi. Dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik responden, *mean*, median, modus dan analisis jawaban responden melalui kuesioner terhadap karyawan PT. Muara Alam Sejahtera Site Lahat.

1. *Mean* (Nilai Rata-Rata)

Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili himpunan atau sekelompok data. *Mean* didapat dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok. Rumus untuk menghitung *mean* sebagai berikut.

$$Me = \frac{\sum f_i X_i}{f}$$

Rumus 3. 5 Mean

Keterangan:

Me : *Mean* untuk data bergolong.

: Jumlah data/sampel.

: Produk perkalian antara pada tiap interval data dengan tanda kelas (. Tanda (adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval.

2. Median (Nilai Tengah)

Median adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau yang sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

$$Med = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Rumus 3. 6 Median

Keterangan:

Med : Median

b : Batas bawah di mana median akan terletak

p : Panjang kelas interval

n : Banyak data/jumlah sampel

F : Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

F : Frekuensi kelas median

3. Modus

Modus adalah nilai dari sekelompok data yang mempunyai frekuensi tertinggi atau nilai yang paling banyak terjadi (muncul) dalam suatu kelompok nilai

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Rumus 3. 7 Modus

Keterangan:

Mo : Modus

B : Batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P : Panjang kelas interval

: Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbanyak) dikurangi frekuensi kelas interval sebelumnya

: Frekuensi pada kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merujuk pada serangkain tes statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi kepatuhan data terhadap asumsi-asumsi klasik yang mendasari teknik-teknik tersebut. Asumsi-asumsi ini merupakan persyaratan penting untuk memastikan validitas hasil analisis statistik (Wardhana, 2024).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas mengacu pada distribusi data yang terdistribusi secara normal, Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal. Data yang berdistribusi secara normal merupakan data yang baik dan juga layak untuk digunakan dalam penelitian. Cara terbaik untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat grafik dan polanya pada histogram. Dalam distribusi data residual yang normal, garis yang merepresentasikan data residual akan sejajar dengan garis diagonal. Jika titik-titik pada grafik membentuk garis diagonal dan tersebar sepanjang garis tersebut menunjukkan bahwa residual tersebut terdistribusi secara normal (Wardhana, 2024).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji kunci dalam analisis regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *independent* (X) memiliki korelasi satu sama lain. Uji regresi yang layak apabila variabel tidak memiliki korelasi satu sama lain. Apabila variabel *independent* berkorelasi satu sama lain maka penelitian tidak ortognal. Variabel ortognal merupakan variabel *independent* sama dengan nol (0) (Wardhana, 2024). Multikolinearitas dapat dideteksi menggunakan uji *Tolarance Value* atau VIF (*Variance Inflation Factor*). *Tolarance Value* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Berikut merupakan syarat dari nilai VIF, yaitu:

1. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka model dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diasumsikan bahwa varian kesalahan tetap konstan di semua tingkat prediktor, tidak berubah seiring dengan perubahan nilai prediktor. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang memilili kesamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, sehingga dapat dikatakan model tersebut heteroskedastisitas (Wardhana, 2024). Berikut merupakan dasar analisis uji heteroskedasitas, yaitu:

1. Pola teratur seperti gelombang atau variasi lebar yang konsisten menandakan adanya masalah heteroskedasitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, titik-titik tersebar pada kedua sisi angka nol pada sumbu Y maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis perhitungan pengaruh nilai dari dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antar dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu *self efficacy* dan *perceived organizational support* dan satu variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior*. Berikut merupakan model analisis regresi linear berganda, yaitu:

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

Rumus 3. 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = *Organizational citizenship behavior*

a = Koefisien konstantan

β = Koefisien regresi

X_1 = *Self efficacy*

X_2 = *Perceived organizational support*

e = Standar eror

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, uji t merupakan teknik analisis statik yang berfungsi untuk menguji hipotesis komparatif pada sampel yang tidak saling bergantung (Wahyudi & Ruminta, 2024). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *self efficacy* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 9 Uji Parsial (t)

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Hasil dari t hitung dapat dilihat pada output dari hasil analisis linear berganda dengan pengambilan keputusan, yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Wahyudi & Ruminta, 2024). Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Rumus 3. 10 Uji Simultan (F)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determasi

n = Jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel *independent*

Kriteria yang digunakan dalam uji F sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a dapat diterima yang artinya variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 dapat diterima yang artinya variabel *independent* secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien determinasi yang menguji hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Semakin kecil pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi dalam model regresi yang semakin kecil atau mendekati nol. Kemudian sebaliknya angka yang mendekati 100% menunjukkan bahwa variabel *independent* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel *dependent*. Selain itu nilai R^2 dikatakan baik apabila diatas 0,5 mengingat nilai R berkisar 0 hingga 1. Adapun dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karena variabel *independent* lebih dari satu dan nilai *Adjusted R Square* dapat naik turun apabila variabel *independent* ditambahkan dalam model penelitian. Adapun pedoman dalam menentukan interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. Adapun indikator pada variabel *self efficacy* dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator *strength*. Hal ini dapat menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk memberikan manfaat yang lebih kepada perusahaan.
2. Variabel *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. Adapun indikator dengan nilai *mean* tertinggi pada variabel *perceived organizational citizenship support* terdapat pada indikator *fairness*. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasakan *perceived organizational support* yang baik maka akan mendorong karyawan untuk melibatkan diri dalam *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk timbal balik terhadap dukungan yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3. Variabel *self efficacy* dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan memiliki hubungan yang kuat terhadap karyawan PT Muara Alam Sejahtera site Lahat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan dan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan akan mendorong respon positif karyawan untuk melakukan *organizational citizenship behavior* terutama pada *sportsmanship* dan *civic virtue*.

5.2 Saran

Setelah mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan kedepannya untuk PT Muara Alam Sejahtera site Lahat yaitu, untuk memperkuat persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) terutama untuk *supervisor support*. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan penerapan aturan dan sistem *monitoring* berjalan secara konsisten, meningkatkan keterlibatan atasan dalam memberikan arahan serta umpan balik yang konstruktif, dan menyediakan ruang konsultasi serta program *mentoring* bagi karyawan. Upaya tersebut diyakini dapat menumbuhkan sikap *altruism* dan kerja sama tim yang baik. Selain itu perusahaan tambang tidak hanya berfokus pada hasil produksi, tetapi juga harus menjadikan pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi utama perusahaan. Dengan memperkuat aspek sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, loyalitas, serta daya saing jangka panjang. Memberikan pelatihan berbasis keterampilan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan tantangan-tantangan terstruktur dalam pekerjaan dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Karyawan yang percaya pada kemampuannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, diketahui *supervisor support* memperoleh nilai *mean* paling rendah. Temuan ini dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti tingkat pendidikan dan status pekerja sebagai variabel yang memoderasi *organizational citizenship behavior*. Dikarenakan batasan pada penelitian ini yaitu hanya berfokus pada *self efficacy* dan *perceived organizational support* saja sebagai faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior*. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Selain itu, pada penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan saja serta hanya berfokus pada satu industri saja yaitu industri pertambangan swasta, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian seperti menggunakan objek dengan skala lebih luas dan tidak hanya berfokus pada satu perusahaan atau satu industri saja agar memperoleh hasil yang lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Information & Management Factors impacting the *perceived organizational support* of IT employees. *Information and Management*, 45(8), 556–563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Amri, S., Noviantoro, D., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT . Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yan. *Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 385–402. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.592>
- Andriani, G., Djalil, M, A., dan Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 341–354.
- Anwar. (2021). Pengaruh *Organizational citizenship behavior*(OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Arif, Moh. Erfan dan Fauziah, A. S. (2023). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1221–1231. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.23>
- Ary, M. I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Pada Guru Smp Negeri I Abiansemal Badung. *Jurnal Widya Publika*, 7(1), 13–24. <https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i1.625>
- Aryatna, I. P. G., Monica, M., & Saputra, N. (2023). Memotret Pengaruh *Perceived organizational support* Dan Digital Communication Terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Swatantra*, 20(1), 57–71. <https://doi.org/10.24853/swatantra.21.1.57-71>

- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh *Perceived organizational support* Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Cv Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Agora*, 7(1), 1–6. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Aziza, M. N & Wedadjati, R. S. (2025). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Pdam Kota Magelang*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–68.
- Bahtiar. (2023). The Effect of Self-Efficacy on *Organizational citizenship behavior* (OCB) of Science Teacher Candidates in Technology- Based Learning. *Journal of Research in Science Education*, 9(1), 390–401. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v9i1.2718>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Journal Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bps.go.id., (6 Mei 2025) Rata-Rata Upah/Gaji 2025. Diakses pada 6 Juli 2025, diakses dari https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji.html?utm_source=chatgpt.com
- Charli, C. O., & Sopali, M. F. (2022). Pengaruh Perceived Organization Support (Pos), Karakteristik Pekerjaan Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Pada Cv Rezki Islami Tauhid. *Ensiklopedia of Journal*, 4(2), 159–168. <https://doi.org/10.33559/eoj.v4i3.1042>
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lectures at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesia Economy and Business*, 33(1), 23-45. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>
- Dalimunthe, Letnan dan 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 Dan Bisnis*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Desdm.sumselprov.go.id (20 Juli 2024). KESDM Mendukung Kejati Sumsel dalam Penegakkan Hukum Pertambangan Minerba dan Migas. Kementrian ESDM Daerah Sumatera Selatan. Diakses pada 10 September 2024, dari <https://www.minerba.esdm.go.id/berita/minerba/detil/20240720-kesdm-mendukung-kejati-sumsel-dalam-penegakkan-hukum-pertambangan->

minerba-dan-migas.

- Destari, N. A. dan, & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Detik.com. (15 Mei 2023). 7 Daerah Penghasil Batu Bara Terbesar di Indonesia. Diakses pada 10 September 2024, dari <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6721403/7-daerah-penghasil-batu-bara-terbesar-di-indonesia>.
- Detik.com. (29 Maret 2024). Sumsel Targetkan Produksi 110 Juta Ton Batu Bara Selama 2024. Diakses pada 10 September 2024, dari <https://www.detik.com/sumbagsel/bisnis/d-7266428/sumsel-targetkan-produksi-110-juta-ton-batu-bara-selama-2024>.
- Direktoratgaji.com (2025) (23 April 2025). Gaji Tambang: Faktor Penentu dan Tren di Masa Depan. Diakses pada 25 April 2025, dari <https://direktorigaji.com/gaji-tambang>.
- Dewi, R. M., & Perdhana, M. S. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 345-353.
- Esdm.go.id (17 Januari 2024). Produksi Batubara Domestik Tembus Target, Ketahanan Energi Nasional Terjaga. Diakses pada 12 September 2024, dari <https://www.esdm.go.id/en/media-center/news-archives/produksi-batubara-domestik-tembus-target-ketahanan-energi-nasional-terjaga>.
- Esdm.go.id (18 Januari 2024). Pemerintah Kejar Target Tingkatkan Bauran EBT. Kementrian Energi Dan Sumber Daya Mineral. Diakses pada 12 September 2024, dari <https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/pemerintah-kejar-tingkatkan-bauran-ebt>.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceivedorganizational Support Terhadap Organizationalcitizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 2. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3081>
- Fauziah, N., Poernomo, D., Mastika, K., & Fadilla, S. (2024). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Karya Marga Intinusa Probolinggo). *Jurnal Strategi Bisnis*, 12(1), 8–17. <https://doi.org/10.19184/jsb.v12i1.40161>
- Firdaus, F. (2022). Implementasi Teori Kognitif Sosial Bandura sebagai Upaya Pengembangan Fungsi dan Peran Sekolah. *Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, 8(1), 37–51. <https://doi.org/10.32699/spektra.v8i1.233>

- Großmann, K., & Gullo, A. (2022). Mining and masculinity in Indonesia. *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 23(2), 185-200.
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan *Self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18102–18109. <https://doi.org/ISSN: 2614-3097>
- Hardani, A., & Subarjo, S. (2024). Pengaruh Job Satisfaction, Employee Engagement Dan Self-Efficacy Terhadap *Organizational citizenship behavior* (Ocb) Pada Karyawan Pt. Bio Dua Ribu Surakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 417. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.965>
- Huang, C. (2013). Gender differences in academic self-efficacy: A meta-analysis. *European journal of psychology of education*, 28, 1-35.
- Ie, M., & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepercayaan Interpersonal Terhadap *Organizational citizenship behavior* Karyawan [Effect of Transformational Leadership and Interpersonal Trust on Employee'S *Organizational citizenship behavior*]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(2), 60. <https://doi.org/10.19166/ff.v1i2.4053>
- Isma, S. M., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh organizational reward dan procedural justice terhadap perceived organizational support serta job embeddedness. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 48-55.
- Isyanto. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour(Ocb)Terhadap KinerjaKaryawan(Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 106–114. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Kadarmanta, K. (2024). *Perilaku Organisasi dalam Organisasi Berbasis Kinerja*. Purbalingga: CV. Eurika Media Aksara.
- Kansake, B. A., Sakyi-Addo, G. B., & Dumakor-Dupey, N. K. (2021). Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders. *Resources Policy*, 70, 101962.
- Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Servant Leadership, *Perceived organizational support*, Dan Well-Being Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Guru Smk Mudita Kota Singkawang. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(2), 212–231. <https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643>
- Korompis, A. F. M. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Indofood Cbp Sukses Makmur Kota Bitung. *Jurnal Psikopedia*, 5(3), 169–178. <https://doi.org/10.53682 /pj.v 5 i3.9529>

- Kurniawati, Silvia Puji, Purwanto, Hari, dan Sari, P. O. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Madiun). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 1–15.
- Lianto, L., & Widya. (2020). Self-Efficacy : A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia. E. D. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Journal Business and Management*, 97(3), 702–707. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Marina, R., Yusuf, T., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Work Motivation Dimoderasi Oleh Change Management Terhadap *Organizational citizenship behavior* Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 5(2), 109–122. <https://doi.org/E-ISSN:2597-9302>
- Mulyani, S. R. (2019). *Metodologi Penelitian*. (Edisi 1). Bandung: Widhina Bakti Persada.
- Muthia Roza Linda, Riza Yonita, E. D. S. (2019). The Effect of *Perceived organizational support* and Job satisfaction on *Organizational citizenship behavior*. *Journal Business and Management*, 49(2), 702–707. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Nikel.co.id, (19 Januari 2023), Nasib Pekerja Tambang Kontras dengan Pendapatan Negara dari Keberhasilan Hilarisasi. Diakses 25 April 2025, dari <https://nikel.co.id/2023/01/19/nasib-pekerja-tambang-kontras-dengan-pendapatan-negara-dari-keberhasilan-hilirisasi>.
- Nukman, I., & Dian, S. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagment. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>
- Nurfalah, D. (2021). Pengaruh Locus of Control dan *Perceived organizational support* pada *Organizational citizenship behavior* Guru SMA Negeri di Kotamadya Sukabumi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 156–164. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.847>
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior : Its nature & antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 1(2), 75–85. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Pandia, M. M., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior : The Role of Spiritual Leadership , *Self efficacy* , Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3489.2023>

- Pangestuti, D. C. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 1651–1663. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.128>
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(1), 73–93. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v2i1.117>
- Prasetyo, M. S. (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bagian Rumah Tangga Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(6), 562–573.
- Purbosari, C., & Suharti, L. (2024). Pengaruh *Self efficacy* dan *Perceived organizational support* terhadap *Organization Citizenship Behavior* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5414–5436. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2785>
- Restanti, Y., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(1), 213–221. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i01.30957>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edition 15). United States of America: Pearson Education, Inc.
- Ruswati, T. E., Hudayah, S., & Priyagus, P. (2022). Pengaruh *perceived organizational support* dan *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(1).
- Saefudin, I. A. L. (2023). Pengaruh *Perceived organizational support* dan *Work Engagement* Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1822–1829. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.286>

- Sanjaya, F. N., Sulistyawati, N. L. K. S., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada karyawan The Westin Resort & Spa Ubud Bali. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 3(2), 174-184.
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job satisfaction among mining industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767-782.
- Santri, Salfia Putri Dewina, Verawati Dian Marlina, dan G. A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy , Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Jurnal Among Makarti*, 16(1), 64–76. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Isma, S. M., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh organizational reward dan procedural justice terhadap perceived organizational support serta job embeddedness. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 48-55.
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11 (2), 266-277. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p266-277>
- Setiyowati, T., & Arief, Z. (2022). Analisis Jumlah Operator Optimal Pada Produksi Batu Split Pt. Satria Jaya Sentosa Di Kolaka. *Jurnal Intent: Jurnal Industri dan Teknologi Terpadu*, 5(1), 91-104.
- Soepardjo, T. A., Wijayanti, D. T., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Internal Branding dan Brand Commitment terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Studi pada Dosen Universitas Negeri Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 648. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p648-657>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.) Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, M. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening Di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1), 28717
- Utami, N. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Dan Kepribadian Proaktif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Non Medis Uptd Puskesmas Alian. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–8.
- Vega, O. M. (2019). Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu. *Journal Lex et societas*, 2(8), 77–87.

- Wahyudi, Z., & Ruminta, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Clipan Finance Indonesia , Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi*, 2(1), 23–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.532>
- Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan spss 29.0 & Smart-Pls 4.0*. Purbalingga: CV. Eurika Media Aksara.
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy , self-esteem , job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/020221305>
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.
- Widiyanti, F., & Rizal, A. (2022). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) : Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang)*. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1131–1138. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.659>
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Work Engagement Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Bank Central Asia, Tbk Kcu Depok. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 19(5), 1–23. <https://doi.org/10.35968/n0h2at71>
- Yosepa, Hendita, Samsudin, Acep, dan Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742–748. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>