

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(STUDI PADA KARYAWAN OUTLET GEPREK KAK ROSE CABANG KOTA MALANG)

Maya Sasikarani, Sri Nuringwahyu, Ratna Niken Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail : Sasikaranimaya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari efikasi diri terhadap perilaku OCB melalui kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel nya adalah dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan di 10 outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang yang berjumlah 73 karyawan menjadi responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis path. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap OCB ($0,000 < 0,05$). Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB ($0,000 < 0,05$) dan Kepuasan Kerja mampu memediasi antara Efikasi Diri terhadap OCB dengan nilai total ($1,097 > 0,692$) dari pengaruh langsungnya. Kesimpulan dari penelitian ini terbukti bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi antara variabel Efikasi Diri terhadap OCB.

Kata kunci: Efikasi diri, Organizational Citizen Behavior (OCB), Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy on OCB behavior through job satisfaction. The sampling technique is to use a saturated sample where all employees in 10 outlets Geprek Kak Rose Malang City Branch, totaling 73 employees become respondents. The data collection method used is by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses path analysis. The results of this study indicate that partially self-efficacy has a significant effect on OCB ($0.000 < 0.05$). Self-efficacy has a significant effect on job satisfaction ($0.000 < 0.05$). Job Satisfaction has a significant effect on OCB ($0.000 < 0.05$) and Job Satisfaction is able to mediate between Self-Efficacy towards OCB with a total value ($1.097 > 0.692$) from its direct effect. The conclusion of this study is that the variable job satisfaction is able to mediate between the variables of self-efficacy on OCB.

Keywords: Self-efficacy, Organizational Citizen Behavior (OCB), Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu perusahaan tidak pernah lepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, performa perusahaan akan mencapai kesuksesan dengan dukungan dari kinerja terbaik sumber daya manusianya. Dalam dunia kerja tidak cukup jika hanya memiliki perilaku *intra-role* namun diperlukan juga perilaku di luar *job description* untuk mendukung tugas yang tertera dalam *intra-role*,

seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, bersungguh-sungguh pada saat mengikuti rapat atau kegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan, tidak mengeluh terhadap kondisi dan fasilitas dalam perusahaan, giat dalam bekerja serta lain-lain. Perilaku seperti ini biasanya disebut sebagai perilaku *extra-role*. Perilaku *extrarole* merupakan perilaku yang memiliki kontribusi tidak kalah penting dengan perilaku *intra-role* (Robbins & Judge, 2008:40). PT. Bersama Menggapai Cita

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang menaungi seluruh *Outlet* Geprek Kak Rise, dan merupakan perusahaan yang mengharapakan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut OCB. Perilaku OCB di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, saling menopang dan saling mengisi, sehingga stabilitas perusahaan terjaga dan kinerja akan semakin membaik.

Berdasarkan data yang didapat dari HRD dapat dilihat jika jumlah karyawan dari 10 *Outlet* Geprek Kak Rose adalah 73 karyawan, dimana jumlah mereka tersebar sesuai dengan tingkat keramaian konsumen pada setiap outletnya. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan suatu bentuk tindakan, perilaku dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara langsung dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga tidak ditampilkan. Fenomena OCB banyak dijumpai peneliti pada karyawan di *Outlet* Geprek Kak Rose. Pada indikator OCB perilaku tolong menolong (*Altruism*), karyawan geprek kak rose senantiasa membantu tugas karyawan lain seperti kasir yang membantu pramusaji yang kewalahan untuk menyajikan makanan kepada konsumen. Karyawan di *outlet* juga dengan senang hati memberikan informasi seputar pekerjaan kepada karyawan baru atau karyawan yang sedang di training dimana perilaku tersebut mencakup indikator perilaku sukarela (*Conscientiousness*). Perilaku lainnya ditunjukkan dengan karyawan yang menyesuaikan diri pada kebijakan perusahaan saat pemotongan waktu jam kerja di masa pandemi yang juga mempengaruhi gaji mereka (*Sportmanship/* perilaku toleransi terhadap keadaan), karyawan juga sering mengadakan makan siang bersama di saat istirahat jam kerja (*Courtesy/* perilaku memelihara hubungan baik antar rekan kerja), dan dapat mengikuti perkembangan kemajuan PT Bersama Menggapai Cita yang kini telah berdiri sendiri sebagai sebuah perusahaan kompetitor dari PT Bersamai Menggapai Puncak (*Civic Virtue/* perilaku tanggungjawab pada kehidupan perusahaan).

Selain OCB, kepuasan kerja karyawan juga merupakan aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif dan negatif tentang meningkatkan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Sementara itu, menurut

Saks (2002) kepuasan kerja karyawan dan sikap tentang kepuasan kerja dapat dinilai sebagai keseluruhan atau dalam hal kepuasan suatu individu. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya senantiasa akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Choi, Price, dan Vinokur (2003) menjelaskan efikasi diri sebagai keyakinan yang secara signifikan memprediksi perilaku untuk memilih pencapaian tujuan, upaya penyelesaian tugas dan kinerja yang aktual. Efikasi diri tersebut juga dapat dilihat pada karyawan di *Outlet* Geprek Kak Rose dimana menurut Bandura terdiri dari tiga dimensi yaitu: pertama, *Magnitude* merupakan keyakinan Dari latar belakang yang penulis sampaikan, rumusan masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizen behavior* di *Outlet* Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di *Outlet* Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *organizational citizen behavior* di *Outlet* Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizen behavior* melalui kepuasan kerja karyawan di *Outlet* Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Menurut Ghufroon (2012:74) efikasi diri secara umum menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Organizational Citizen Behavior (OCB)

Menurut Robbins (2001) OCB lebih merujuk pada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dikerjakan, seperti toleransi terhadap situasi yang kurang ideal ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak boros waktu di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Windryanto dalam (Suwardi, 2011:78) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2013:8).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan 10 outlet di PT. Bersama Menggapai Cita (Geprek Kak rose) yang memiliki alamat di Kota Malang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38) Variabel penelitian adalah suatu atribut dari kegiatan atau obyek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X) : Efikasi Diri
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizen Behavior (OCB)*
3. Variabel Mediasi (Z) : Kepuasan Kerja

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang diambil menggunakan sampel jenuh dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bersama Menggapai Cita Cabang Kota Malang yang berjumlah 73 karyawan dari total 10 outlet geprek kak rose.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan dari 10 outlet geprek kak rose yang berada di wilayah malang raya. Bentuk kuesioner dari teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variabel menggunakan skala *Likert* (skala 1

sampai dengan 5) dimulai dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/Netral (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono, 2015), misalnya:

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
- b. Untuk jawaban Setuju (S) diberi nilai = 4
- c. Untuk jawaban Ragu-ragu/Netral (RG) diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju diberi nilai = 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sedangkan pengumpulan data lainnya yaitu data sekunder, sumber data yang diperoleh dari ini berupa literatur (Buku), Jurnal dan Artikel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2016:237) “Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*Regression is special case of path analysis*)”. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model dan hubungan antar variabel yang terbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif atau *reciprocal*)” Sugiyono (2016:237).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Setelah Ayam Goreng Nelongso sukses dengan memiliki total 16 cabang di wilayah malang raya, kini Pak Nanang kembali menantang dirinya dengan mendirikan perusahaan bernama PT Bersama Menggapai Cita yang memiliki rumah makan bernama Geprek Kak Rose. Tujuan didirikannya perusahaan baru tersebut adalah sebagai kompetitor dari Ayam Goreng Nelongso. Jika Ayam Goreng Nelongso didirikan pada tahun 2013 dan identik dengan menu sambalnya, maka Geprek Kak Rose didirikan pada tahun 2018 dan identik dengan menu gepreknya yang dari segi harga maupun kualitasnya tidak kalah bagus dari Ayam Goreng Nelongso. Geprek Kak Rose memiliki menu andalan yaitu Ayam geprek yang berbahan dasar ayam goreng tepung krispi kemudian dipukul-pukul dagingnya diatas cobek dan diuleg dengan

sambal. Karena memiliki tekstur yang krispi dan pedas menu ini banyak digemari oleh konsumen yang didominasi oleh mahasiswa. Memiliki slogan “Pujaan Anak Kos” Geprek Kak Rose mempunyai segmentasi pasar utama yaitu mahasiswa dan anak kos karena beroperasi selama 24 jam.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini Uji Validitas dapat menverifikasi validitas dari setiap variabel menampilkan nilai KMO (*Kaiser Mayer Olkin*) di atas 0,50. Berdasarkan nilai KMO diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai ($0,843 > 0,50$), variabel OCB memiliki nilai ($0,809 > 0,50$), dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai ($0,837 > 0,50$). Dari hasil dapat dikatakan bahwa semua variabel benar karena nilai KMO diatas minimum 0,50.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indikator sebagai alat ukur yang menunjukkan seberapa jauh suatu variabel atau variabel yang terus diukur dari waktu ke waktu. *Cronbach's Alpha* dapat mengukur reliabilitas berdasarkan koefisien reliabilitas dimana koefisien nilai berkisar 0 hingga 1. Semakin dekat ke 1 semakin dapat diandalkan data tersebut. Variabel dapat dianggap reliabel jika hasil dari (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$).

Berdasarkan perolehan data diketahui bahwa variabel efikasi diri menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,884 > 0,60$, kemudian variabel OCB menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,883 > 0,60$. Dan variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,817 > 0,60$. Sehingga, dari hasil uji reliabilitas ini dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen atau semua variabel mempunyai data distribusi yang normal atau sebaliknya. Model regresi dikatakan baik apabila data yang terdistribusi normal atau dapat diprediksi mendekati dan normal dalam tes ini dengan.

metode *Kolmogorov-Smirnov*. Situasi untuk menentukan keputusan data normal yaitu:

1. Jika hasil data probabilitas adalah (*asym.sig*) $> 0,05$. Merupakan kategori normal dan,

2. Jika hasil data probabilitas adalah (*asym.sig*) $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tidak normal.

Hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikansi *asym.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Path Analysis

Perhitungan jalur menjelaskan hubungan variabel bebas efikasi diri secara langsung ataupun tidak langsung terhadap OCB melalui Kepuasan kerja.

Model persamaan 1 menjelaskan efikasi diri (X) berpengaruh langsung terhadap OCB (Y). $Y = a_1 + b_1X$ dibakukan $Y = \beta_1X$, sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu β_1 .

$$Y = \beta_1X \text{ atau } Y = 0,692X$$

Keterangan :

X = Efikasi diri

Y = OCB

e = error

Hasil perhitungan model persamaan 1 menunjukkan bahwa β_1 sebesar 0,692 berarti bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif pada OCB, jika efikasi diri karyawan tinggi maka perilaku OCB dari karyawan tersebut akan meningkat.

Model 2 menjelaskan efikasi diri (X) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Z). $Z = a_2 + b_2X$ dibakukan $Z = \beta_2X$ sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu β_2 .

$$Z = \beta_2X \text{ atau } Z = 0,594X$$

Keterangan :

X = Efikasi diri

Z = Kepuasan kerja

e = error

Hasil perhitungan model persamaan 2 menunjukkan bahwa β_2 sebesar 0,594 memiliki kesan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, jika efikasi diri seorang karyawan tinggi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Model 3 menjelaskan Kepuasan Pelanggan (Z) berpengaruh terhadap Loyalitas Pelanggan (Y). $Y = a_3 + b_3Z$ dibakukan $Y = \beta_3Z$ sedangkan pengaruh langsung β_3 .

$$Y = \beta_3Z \text{ atau } Y = 0,688Z$$

Keterangan:

Z = Kepuasan kerja

$$Y = OCB$$

e = error

Hasil perhitungan model persamaan 3 menunjukkan bahwa β_3 sebesar 0,688 memiliki kesimpulan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada OCB, jika variabel Kepuasan kerja meningkat OCB juga akan meningkat.

Model 4 menjelaskan Bauran Pemasaran(X), berpengaruh secara tidak langsung terhadap Loyalitas Pelanggan (Y) melalui Kepuasan Pelanggan (Z).

$$Y = (\beta_1 X) \times \beta_3 Z$$

$\beta_1 \times \beta_3$

Keterangan :

$$Y = 0,594 \times 0,688$$

β : Beta

$$Y = 0,408$$

X : Efikasi diri

Y : OCB

Z : Kepuasan kerja

Nilai beta pada variabel efikasi diri adalah 0,594 dan nilai X terhadap Y, melalui Z sebesar 0,408.

Uji Hipotesis

Uji t

Definisi dari uji t adalah cara yang digunakan untuk menguji apakah data parsial dari variabel dependen memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel independen.

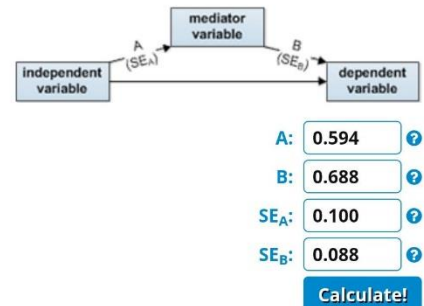
Berdasarkan hasil uji t model 1, nilai signifikan uji t tersebut pada variabel efikasi diri (X) sebesar 0.000 dikatakan lebih kecil dari nilai α (0,05) berdasarkan hasil tersebut efikasi diri (X) berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Kesimpulan dari hasil tersebut ialah bahwa efikasi diri (X) berpengaruh secara langsung terhadap OCB (Y).

Berdasarkan hasil uji t model 2, nilai signifikan uji t tersebut pada variabel efikasi diri Pemasaran(X) sebesar 0.000 dikatakan lebih kecil dari nilai α (0,05), berdasarkan hasil tersebut efikasi diri(X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Z). Kesimpulan dari hasil tersebut ialah bahwa efikasi diri(X) berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan hasil uji t model 3, nilai signifikan uji t tersebut pada variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar 0.000 dikatakan lebih kecil dari nilai α (0,05) berdasarkan hasil tersebut Kepuasan kerja(Z) berpengaruh signifikan positif terhadap OCB (Y). Kesimpulan dari hasil tersebut ialah bahwa Kepuasan kerja(Z) berpengaruh secara langsung terhadap OCB (Y).

Uji Sobel

Definisi dari uji sobel ini dapat digunakan untuk membuktikan apakah hubungan variabel intervening dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan tersebut.



Sobel test statistic: 4.72973327

One-tailed probability: 0.00000112

Two-tailed probability: 0.00000225

Gambar 1. Hasil Uji Sobel Bauran Pemasaran-Kepuasan Pelanggan-Loyalitas Pelanggan (X-Z-Y)

Sumber: statistikolahdata.com

Keterangan :

A = Efikasi Diri

B = Kepuasan Kerja

SE_A = (Std. ErrorEfikasi Diri)

SE_B = (Std. ErrorKepuasan Kerja)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sig
		Langsung	Tidak Langsung	
1	X terhadap Z	0,692		0.000 (sig)
2	X terhadap Y	0,594		0.000 (sig)
3	Z terhadap Y	0,688		0.000 (sig)
4	X terhadap Y melalui Z		0,592 X 0,688 = 0,408	0.000 (sig)

Sumber : Data Diolah, Mei 2021

Pada gambar 1 menjelaskan hasil dari *one-tailed probability* atau probabilitas pada variabel Bauran Pemasaran adalah $0.0 < 0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi antara efikasi (X) terhadap OCB (Y).

Berdasarkan Tabel menjelaskan bahwa efikasi diri(X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000, sedangkan efikasi diri(X) berpengaruh

secara signifikan terhadap OCB (Y) sebesar 0,000. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh OCB (Y) sebesar 0,000. Dan efikasi diri (X) berpengaruh secara signifikan terhadap OCB (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000.

KESIMPULAN

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai $t_{hitung} 8,085 > 1,66691 t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai $t_{hitung} 6,220 > 1,66691 t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,05 > 0,000$ dan diketahui nilai $t_{hitung} 7,986 > 1,66691 t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
4. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,692. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $0,5944 \times 0,688 = 0,408$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,692 + 0,408 = 1,097$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,743 dan nilai pengaruh total variabel efikasi diri sebesar 1,097 yang berarti bahwa nilai pengaruh total variabel efikasi diri lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsungnya ($1,097 > 0,692$), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11).

- Dr. achmad sani Supriyanto, S. M., 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen sumberdaya Manusia*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- Dr. Meithinia Indrasari, S. M., 2017. *Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dr. Purnamie Titisari, S. M., 2014. *Peranan Organizational Citizen Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Endah Rahayu Lestari, N. K. F. G., 2018. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Issue Universitas Brawijaya.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Nuruddin, Ilham. (2015). Hubungan antara self-efficacy dengan prokratinasi akademi pada siswa MA Al-Hidayah Wajak Malang. Undergraduate thesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Rahman, U. (2014). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Madrasah Aliyah. *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 21(1), 131-142.
- Sari, D. P., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Dan Upaya Terhadap Niatan Berhenti Dengan Mediasi Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Sindrom Kelelahan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 195-221.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada

- karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Suta, A. W., & Supartha, I. W. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Karyawan pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(4).
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono, P. D., 2013. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.