

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN PADA BANK PRISMA DANA
MANADO**

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
ON EMPLOYEE WORK INVOLVEMENT AT BANK PRISMA DANA MANADO**

Oleh :

Angga J. Sahelangi¹

Lucky O.H Dotulong²

Genita G. Lumintang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹anggajoshua4@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³genitalumintang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy dan organizational citizenship behaviour terhadap keterlibatan karyawan pada Bank Prisma Dana Manado baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan Bank Prisma Dana Manado yang di dapatkan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa self-efficacy dan organizational citizenship behaviour secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Manado. Self-efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan, sedangkan organizational citizenship behaviour secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada Bank Prisma Dana Manado. Bank Prisma Dana Cabang Manado sebaiknya meninjau kembali penerapan self-efficacy yang ada pada karyawan, melihat hasil olah data yang dimana self-efficacy memiliki angka yang lebih kecil dibandingkan organizational citizenship behaviour. Ini perlu menjadi perhatian karena aspek ini merupakan hal penting di industri perbankan.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan Kerja

Abstract : This research aims to analyze the influence of self-efficacy and organizational citizenship behavior on employee involvement at Bank Prisma Dana Manado, both simultaneously and partially. The type of research used is quantitative. The sample in this research was 35 employees of Bank Prisma Dana Manado who were obtained using a saturated sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research prove that self-efficacy and organizational citizenship behavior simultaneously or together have a significant effect on the work engagement of Bank Prisma Dana Manado employees. Self-efficacy partially has a positive and significant effect on employee work engagement, while organizational citizenship behavior partially has a significant effect on employee work engagement at Bank Prisma Dana Manado. Bank Prisma Dana Manado Branch should review the application of self-efficacy in employees, looking at the results of data processing where self-efficacy has a smaller number than organizational citizenship behavior. This needs to be paid attention to because this aspect is important in the banking industry.

Keywords : Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour, Work Engagement

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi ataupun target yang telah ditentukan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal perasaan, kemauan, keterampilan, wawasan, dorongan dan karya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumberdaya yang ada di dalamnya. Menurut KBBI, kata efektif memiliki sangkutan dengan kata efek, efektif berarti memunculkan akibat, manjur, berhasil dan berlaku. Kata efektif dapat dikatakan sebagai akibat yang mengarah positif dan berhasil. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata efisien adalah melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan

tugas dengan cermat, dan berdaya guna. Pengertian secara umum menjelaskan bahwa efisien adalah bentuk usaha yang mewajibkan penyelesaian suatu pekerjaan dengan tepat waktu, cepat dan memuaskan. Sehingga efisien berkaitan erat dengan ketepatan waktu tanpa harus mengeluarkan biaya atau cost yang berlebihan. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur karyawan agar mencapai suatu tujuan dengan cepat dan tepat.

Self-efficacy/Efikasi diri adalah salah satu tanggapan seseorang yang percaya bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai tujuannya. Ini termasuk perasaan mengetahui apa yang perlu dilakukan dan perasaan mampu melakukannya. *Self-efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang seringkali akan mempengaruhi individu tersebut saat memilih sebuah tindakan atau keputusan. Dimana hal tersebut dijalankan untuk memenuhi sebuah tujuan atau beberapa hal atau kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dapat disimpulkan jika seseorang memiliki efikasi diri (*Self-efficacy*) maka orang tersebut akan merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karena merasa akan berhasil sehingga kontribusinya atau keterlibatannya dalam mencapai tujuan akan tinggi.

Perusahaan atau organisasi akan sukses apabila setiap pekerjaannya mau mengambil peran dalam bekerja demi mencapai tujuan. *Organizational citizenship behaviour* atau OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melewati dari standar pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, guna membantu operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat OCB yang relative lebih tinggi, menjadi sebuah aset bagi organisasi. Karena karyawan dengan perilaku seperti ini akan sangat mudah mengikuti perintah yang diberikan pimpinannya. Perilaku OCB takkan bisa dikenali secara langsung, namun ia menggambarkan sifat karyawan yang kooperatif dan dengan sepenuh hati bekerja untuk organisasi.

Melihat pentingnya tugas dari bank, maka perlu yang namanya kinerja yang baik daripada karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari bagaimana karyawan itu melakukan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan. Keterlibatan karyawan adalah pendekatan yang berpusat pada perusahaan yang memberikan semua karyawan kondisi yang tepat untuk melakukan yang terbaik, komitmen pada tujuan dan nilai perusahaan, dan termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, namun diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2007), keterlibatan berhubungan dengan konsep-konsep lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan pekerjaan, atau motivasi intrinsik. Keterlibatan karyawan dalam bekerja dikomsepkan sebagai anggota perusahaan yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan menekanpresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterlibatan karyawan sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tugas dasarnya.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih semangat untuk bekerja dan mengasah kemampuannya di dalam bidang pekerjaan. Perbankan merupakan industri yang salah satu tolak ukur keberhasilan dilihat melalui kualitas layanan kepada nasabah dan juga tingkat kepercayaan. Dalam dunia perbankan, sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan kinerja perusahaan dan juga tingkat kepuasan terhadap nasabah. Maka dari itu keterlibatan dari karyawan menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi reputasi sebuah bank. Hampir semua karyawan dunia perbankan memiliki keterlibatan dalam bekerja yang relatif tinggi tak terkecuali karyawan Bank Prisma Dana Manado. Bisa dilihat dengan keterlibatan menyelesaikan pekerjaan setiap akhir bulan. Setiap karyawan melakukan pekerjaan diluar jam operasional guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Setiap karyawan terlibat dalam pemberian diri melaksanakan tugas demi mencapai target yang telah ditentukan. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan Bank Prisma Dana Manado cukup tinggi, dapat dilihat dari jam kerja. Motivasi kerja yang tinggi dalam keseharian dengan menghabiskan waktu untuk bekerja. Ada juga beberapa karyawan yang bersedia untuk lembur demi mencapai target kerja. Tak sampai disitu, karyawan Bank Prisma Dana Manado juga aktif berkontribusi dalam beberapa perlombaan skala provinsi maupun skala nasional. Hal ini menjadi salah satu nilai keterlibatan kerja yang tinggi karena selain fokus dengan pekerjaan, karyawan juga aktif meningkatkan eksistensi dari perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Keterlibatan Karyawan pada Bank Prisma Dana Manado
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Self efficacy* terhadap Keterlibatan Karyawan pada Bank Prisma Dana Manado
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Keterlibatan Karyawan pada Bank Prisma Dana Manado

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya (Suryani dan Foeh, 2019). Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Self-Efficacy

Menurut Badura (1997) efikasi diri bentuk evaluasi kepada diri individu terhadap kompetensi utnuk melakukan sebuah tugas, serta bentuk pencapaian, atau tujuan individu dalam mengatasi hambatan akan terjadi konseptual.

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan penilaian lebih pada pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB disebut juga sebagai perilaku *extra role* sebab perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Dibandingkan dengan perilaku *in role* yaitu menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik (Ilmih, 2018).

Keterlibatan Karyawan

Wirawan (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tinggi rendahnya seseorang mengidentifikasi secara psikologikal dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam keseluruhan citra dirinya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Pramudita dan Izzati (2022) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian welder berjumlah 30 yang berstatus karyawan tetap. Pada penelitian ini ada 30 karyawan sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala efikasi diri dan skala keterikatan kerja. Hasil analisa data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan bagian welder. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi juga keterikatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah juga keterikatan kerja.

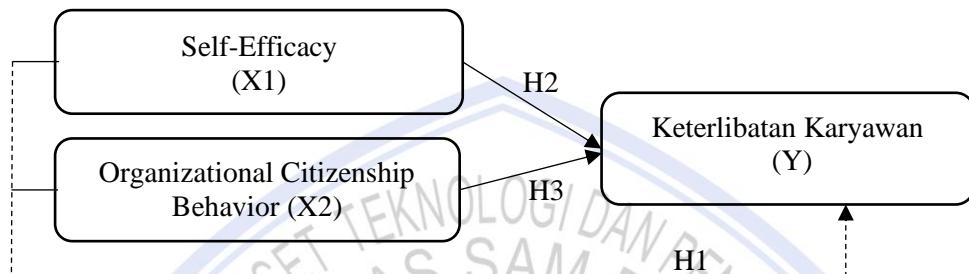
Penelitian Saputra, Indrayani dan Suwendra (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap organizational citizenship behaviour pada karyawan Liberty Dive Resort. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort sebanyak 62 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan Liberty Dive Resort sebanyak 62 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tanggung jawab sosial pegawai terhadap organizational citizenship behaviour, ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behaviour, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour, dan ada pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour.

Penelitian Firdausy dan Rismawati (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Maju Jaya, Sidoarjo. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Sejalan dengan itu, sampelnya berjumlah 40 karyawan. Selanjutnya sumber datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan. Teknik analisis datanya menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa jauh pengaruhnya Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan Self Efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan pada kinerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Penelitian Sari dan Suwandana (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self-Efficacy terhadap work engagement dan kepuasan kerja karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Benoa. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ibis Styles Bali Benoa yang berlokasi Jl Pratama 57A Tanjung Benoa yang fokus pada bidang MICE, sampel diambil sebanyak 90 orang dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 15 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan karakteristik deskriptif untuk melihat hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian deskriptif kausal ini dipilih berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2020) mengatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai suatu kualitas dan karakteristik tertentu yang penentuannya dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang bekerja di Bank Prisma Dana Cabang Manado tahun 2022 yang berjumlah 35 orang. Sugiyono (2020) menyatakan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang dipilih untuk digunakan adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 35 karyawan Bank Prisma Dana Manado.

Data dan Sumber Data

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung dari instansi atau objek penelitian melalui arsip-arsip dan dokumen-dokumen dari instansi yang bersangkutan (Sugiyono, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang ditentukan peneliti untuk digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Seperangkat pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour dan Keterlibatan Karyawan pada Bank Prisma Dana Cabang Manado.

Definisi Operasional Variabel

1. *Self-Efficacy* (X1). *Self-efficacy* merupakan penilaian diri yang berupa keyakinan subjektif individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan dalam mengatasi masalah atau suatu kendala yang terjadi, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal atau suatu tujuan yang diharapkan.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* (X2). OCB adalah kontribusi individu yang mendukung efektifitas organisasi secara sukarela tanpa imbalan terikat atau reward yang mengikat dari tanggung jawab perusahaan
3. Keterlibatan Karyawan (Y). Keterlibatan kerja adalah titik dimana karyawan dikenal dari pekerjaannya, berkontribusi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja adalah tolak ukur sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan beranggapan bahwa kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Menurut Sugiyono (2020) instrumen yang valid adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu One Shot atau pengukuran sekali saja disini pengukuran dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi antar jawaban.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dan uji korelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas dilakukan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Dalam Ghozali (2013) diakatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Hipotesis

Uji F dan T

Uji-F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikan artinya hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat makna yang berbeda sesuai dengan keinginan peneliti, 0,01 (1%); 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji-F ditampilkan pada tabel ANOVA pada kolom sig. Setiap variabel diuji secara parsial dengan uji-t yang hasilnya ditampilkan sebagai koefisien pada kolom Sig (signifikansi) pada tabel. Jika nilai probabilitas atau signifikansi $t < 0$ adalah 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas**Tabel 1. Uji Validitas**

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | Sig | Alpha | Status |
|---|------------------|----------|-------|-------|--------|
| <i>Self-Efficacy (X₁)</i> | X _{1,1} | 0.905 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1,2} | 0.888 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1,3} | 0.920 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1,4} | 0.794 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| | X _{1,5} | 0.818 | 0.000 | 0,05 | Valid |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour (X₂)</i> | X _{2,1} | 0.802 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2,2} | 0.881 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2,3} | 0.745 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2,4} | 0.881 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X _{2,5} | 0.728 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| <i>Keterlibatan Kerja (Y)</i> | Y ₁ | 0.630 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y ₂ | 0.696 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y ₃ | 0.865 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y ₄ | 0.818 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | Y ₅ | 0.865 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas bisa dilihat nilai R_{hitung} dari setiap item lebih dari R_{tabel} , yang dimana $Df = n - 2, 35 - 2 = 33$, $r_{tabel} = 0.333$ Maka dari itu item memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi semuanya adalah $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Menurut Ghazali (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|------------------|------------|
| <i>Self-Efficacy (X₁)</i> | 0.931 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour (X₂)</i> | 0.856 | Reliabel |
| <i>Keterlibatan Kerja (Y)</i> | 0.939 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)

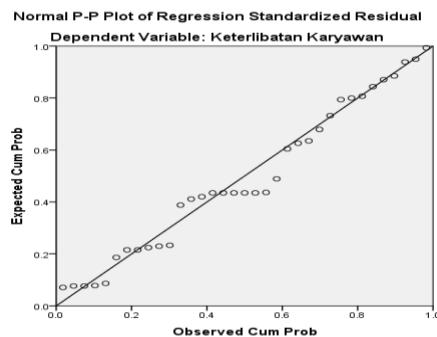
Menurut Ghazali (2013), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha ≥ 0.06 dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha ≤ 0.06 . Berdasarkan tabel di atas nilai cronbach's alpha *self-efficacy* adalah 0.931, *organizational citizenship behaviour* adalah 0.856, keterlibatan kerja adalah 0.939 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap sampel reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| Model | Collinearity Statistics | |
|---|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| <i>Self-Efficacy</i> | .453 | 2.210 |
| <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> | .453 | 2.210 |

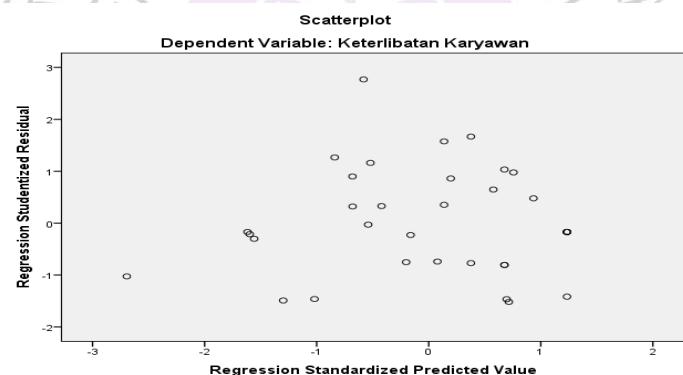
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 2 (2023)

Berdasarkan Tabel 3 Di atas dapat dilihat variabel *self-efficacy* memiliki nilai Tolerance 0.453 dan VIF 2.210, variabel *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai Tolerance yang sama dengan *self-efficacy* yaitu 0.453 dan VIF 2.210, Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 .

**Gambar 2. Grafik Normal P-Plot***Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak, distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Scatterplot***Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2023)*

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel keterlibatan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 418.815 | 2 | 209.407 | 75.233 | .000 ^b |
| Residual | 89.071 | 32 | 2.783 | | |
| Total | 507.886 | 34 | | | |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 2 (2023)

Hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 75.233 lebih besar dari f tabel 4.12 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis

Pertama diterima ini membuktikan bahwa *self efficacy* dan *organizational citizenship behaviour* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado.

Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | .777 | 1.699 | | .458 | .650 |
| Self-Efficacy | .070 | .083 | .093 | .842 | .406 |
| Organizational Citizenship Behaviour | .910 | .120 | .837 | 7.610 | .000 |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 2 (2023)

Hasil uji parsial terhadap variabel *self-efficacy* (X1), dan *organizational citizenship behaviour* (X2) terhadap keterlibatan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5.

- Untuk variabel *self-efficacy* diperoleh angka $t_{hitung} = 0.842 < t_{tabel} = 1.68$ dan taraf signifikansi $0.4406 > 0.05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap keterlibatan kerja dengan demikian, maka hipotesis kedua ditolak yakni *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado.
- Untuk variabel *organizational citizenship behaviour* diperoleh angka $t_{hitung} = 7.610 > t_{tabel} = 1.68$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka hipotesis ketiga diterima *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji f di dapatkan nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan X1 (*self-efficacy*) dan X2 (*organizational citizenship behaviour*) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (keterlibatan kerja). Ini berarti berarti Hipotesis pertama diterima Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behaviour secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dapat diartikan bahwa suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kemampuan atau tujuan tertentu. Keyakinan ini menjadi penentu bagaimana orang itu berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku untuk mencapai keberhasilan tersebut. Jika *self-efficacy* diartikan sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri maka *organizational citizenship behaviour* atau OCB dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB dapat sederhanakan maknanya sebagai "kerjasama tim" tanpa melihat adanya keuntungan dari segi materi dan no materi setalah membantu rekan kerja. Kedua perilaku ini merupakan perilaku yang datang dari diri sendiri setiap karyawan. Perilaku ini ada pada karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado yang secara otomatis meningkatkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan. Karena percaya diri dalam bekerja membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, begitupun dengan sifat yang ingin berkontribusi lebih pada perusahaan yang otomatis keterlibatan bekerjanya otomatis tinggi.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji t *self-efficacy* memperoleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja sehingga Hipotesis kedua ditolak, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya rasa percaya diri pada beberapa karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado karena merasa dirinya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga rata-rata karyawan akan memilih untuk tidak mengambil resiko dalam bekerja dan karyawan merasa kurang berkompeten dalam dirinya sehingga lebih baik menghindari resiko kerja. Hal ini juga bisa terjadi karena penilaian orang lain terhadap diri beberapa karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado lebih penting dalam meningkatkan kinerja dibandingkan penilaian terhadap karyawan itu sendiri. Kesimpulannya adalah karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado masih kurang yakin terhadap tugasnya serta kurang dapat memotivasi diri sendiri sehingga *self-efficacy* tidak dapat mempengaruhi keterlibatannya dalam bekerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Suwandana (2020) yang

menyatakan bahwa bahwa self- efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan pada IBIS Styles Bali Benoa Hotel.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji t organizational citizenship behaviour memperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara organizational citizenship behaviour terhadap keterlibatan kerja sehingga Hipotesis ketiga diterima, organizational citizenship behaviour berpengaruh terhadap karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado. Artinya jika organizational citizenship behaviour meningkat maka keterlibatan kerja juga akan meningkat. Ini terjadi karena secara umum OCB dapat diartikan sebagai suatu kontribusi. Kontribusi yang diberikan oleh karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado berjalan searah dengan keterlibatannya dalam melakukan pekerjaan. OCB juga dapat diartikan dengan kerja sama tim yang baik. Banyak karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado menganut perilaku extra-role yang melakukan pekerjaan diluar job description tanpa mengharapkan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi. karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado fokus bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja perusahaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan hal ini. Namun saat ini, industri-industri perbankan mulai memperhatikan hal ini karena dinilai penting dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikha dan Izzati (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dengan organizational citizenship behaviour.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga uraian pembahasan yang telah di dapatkan di atas maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Minat Berkunjung Kembali Manado.
2. *Self-Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank Prisma Dana Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bank Prisma Dana Cabang Manado sebaiknya meninjau kembali penerapan *self-efficacy* yang ada pada karyawan, melihat hasil olah data yang dimana *self-efficacy* memiliki angka yang lebih kecil dibandingkan *organizational citizenship behaviour*. Ini perlu menjadi perhatian karena aspek ini merupakan hal penting di industri perbankan.
2. Bank Prisma Dana Cabang Manado agar lebih memperhatikan perilaku-perilaku yang berasal dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja ataupun keterlibatan dalam bekerja.
3. Bank Prisma Dana Cabang Manado sebaiknya menjaga dan memperhatikan *organizational citizenship behaviour* karyawan demi mencapai keterlibatan kerja yang lebih baik mengingat aspek ini sangat dibutuhkan dalam industri perbankan

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy - The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Firdausy, A.M., & Rismawati. (2022). Peran Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Maju Jaya Sidoarjo). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11, No. 6. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4678>.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, Vol. 6, No. 2. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/4566>.

Suryani, N.K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra

Pramudhita, G. V., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bagian Welder. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 210–220. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46796>.

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, N. M. D. A., Indrayani, L. & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Liberty Dive Resort Di Tulamben. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11, No. 2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/21521>.

Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/17775>.

Sholikha, S., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 88–100. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41179>.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. (2018). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.