

## *Self Esteem dan Self Efficacy: Faktor Pembentuk Organizational Citizenship Behaviour di Badan Usaha Milik Negara*

Jasmine Pungky M<sup>1</sup>; Mochamad Soelton Ibrahim<sup>2</sup>; Tati Nugrahati<sup>3</sup>; Nicko Alexander Vizano<sup>4</sup>; Dian Faqihdien Suzabar<sup>5</sup>; dan Abdul Karim<sup>6</sup>

<sup>2</sup>) *Korespondensi: soelton@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana*

---

### Article Info:

**Keywords:**  
*Organizational Citizenship Behaviour  
Self Esteem  
Self Efficacy  
Employee Performance*

**Article History:**  
Received : 2020-10-09  
Revised : 2020-10-09  
Accepted : 2020-10-09

**Article Doi:**  
<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

---

### Abstract

*This research aims to examine and analyze the effect of self esteem and self efficacy on employee performance with organizational citizenship behaviour as an intervening variable for employees of PT. PGN MAS. The object of this research is 75 employees of PT. PGN MAS. The approach used in this research is Component or Variance Based Structural Equation Model with analysis tool Smart-PLS. The results showed self esteem that has positive and significant effect on organizational citizenship behaviour. Self efficacy that has positive and significant effect on organizational citizenship behaviour. Organizational citizenship behaviour that has positive and significant effect on employee performance. Self Esteem that has positive and significant effect on employee performance. Self Efficacy that has positive and significant effect on employee performance.*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan perilaku warga organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. PGN MAS. Objek penelitian ini adalah 75 karyawan PT. PGN MAS. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, perilaku warga organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior, Self Esteem, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina dengan baik agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga karyawan berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja dan juga dapat berkontribusi untuk kinerja serta kemajuan perusahaan tersebut. (Soelton dan Yasinta, 2018; Stevani Sebayang, 2017). Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor

Pungky, J. M. dkk. (2020). *Self Esteem dan Self Efficacy: Faktor Pembentuk Organizational Citizenship Behaviour di Badan Usaha Milik Negara*. JFM : Journal of Fundamental Management 1(1), 1-15. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

antara lain self esteem (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan self efficacy (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluang untuk berhasil dalam mengerjakan tugas tertentu). (Jumadi et al, 2018; Soelton dan Atnani, 2018; Suzabar et al, 2020; Sihotang, 2004; Beloor et al., 2017).

Kinerja yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilakukaryawan dalam bekerja atau yang disebut dengan self concept. Dari sudut pandang internal karyawan self concept yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan self esteem. Sementara dari sudut pandang eksternal self concept karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan self efficacy (Robbins, 2015).

PT. PGN MAS merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Perusahaan Gas Negara yang bergerak untuk mendukung kegiatan usaha PGN yang semakin berkembang terutama di dalam pengelolaan aset yang dilakukan dalam bentuk pemeliharaan dan perawatan bangunan dan fasilitas milik PGN Grup, pendayagunaan aset milik PGN, pengembangan produk properti, dan penyediaan jasa pendukung lainnya. Penelitian dengan objek karyawan di PT. PGN MAS yang bergerak pada bidang aset manajemen, pendayagunaan aset milik PGN dimana perusahaan ini adalah anak perusahaan dari PGN yang mulai tumbuh dan berkembang pesat. Menurut kepala divisi Human Resources kinerja karyawan tidak lain adalah hasil kerja sama antar karyawan dengan direktur. Semua direktorat yang ada pada PT. PGN MAS saling ketergantungan untuk mencapai target yang disepakati setiap awal tahun. data kinerja karyawan tahun 2017 dapat diketahui bahwa hal yang bermasalah adalah bagian divisi operasional, terdapat delay pada pengerjaan target dan masih terdapat angka delay yang cukup tinggi di setiap divisinya. Dan untuk data target dan realisasi walaupun sudah mencapai target tetapi realisasinya tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum sepenuhnya baik. Jika angka delay di setiap divisi menurun maka angka realisasinya meningkat dan kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Jika angka delay ini terus menerus tinggi akan membuat realisasi pekerjaan menurun.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi salah satu faktornya adalah hubungan antar individu di dalam perusahaan tersebut apakah terdapat hubungan yang baik atau tidak, fokus dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, lalu adanya kerjasama antar sesama karyawan dan sebagainya. Penilaian sikap kerja karyawan dengan jumlah 75 karyawan pada tahun 2016-2017. Berdasarkan tingkat tertinggi pencapaian Nilai Akhir Sikap Kerja Karyawan PT. PGN MAS yaitu di tahun 2016 dengan nilai 77, sedangkan untuk tahun 2017 mengalami penurunan dengan nilai 75,25 yang menunjukkan bahwa memang terdapat fenomena dimana dari nilai sikap kerja karyawan ini terdapat penurunan di aspek fokus, tanggung jawab, keterbukaan, inisiatif, dan kerjasama yang dapat dilihat beberapa faktor kinerja karyawan yang dapat dijadikan objek penelitian adalah topic fokus, tanggung jawab dengan teori self efficacy-nya dan topic pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh self esteem dengan melihat apakah perilaku extra-role behavior memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan self esteem, pada nyatanya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang yang memiliki self esteem yang tinggi mampu melihat dirinya sebagai seseorang yang berharga dan dapat diterima oleh orang lain. Orang dengan self esteem yang rendah merasa bahwa dirinya kurang baik untuk dirinya

(Kreitner&Kinicki, 2003). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki self esteem dan *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan dan emosi yang tidak stabil (Nurhayati et al, 2017; Soelton et al, 2020; Mugiono et al, 2020; Nanda et al, 2020; Nitisemito, 2000; Aryawan, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan Nurhayati et al, 2017; Soelton et al, 2020; Mugiono et al, 2020; Nanda et al, 2020; Dharma, 2014; Rasyidin dan Mansur (2009) mendefinisikan self efficacy sebagai judgement individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kerja yang ditentukan. Pencapaian prestasi merupakan sumber penghargaan *self efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu baik keberhasilan atau kegagalan, sehingga konsep self efficacy berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang (Kaseger, 2013) dan akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan karena tidak adanya kepuasan dalam bekerja serta tidak dapat menempatkan diri secara baik di dalam lingkungan perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Perilaku OCB ini cenderung melihat seorang karyawan sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati terhadap orang lain serta lingkungannya, dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna (Soelton dan Rakasidhi, 2018; (Ramli and Soelton, 2018; Soelton and Nugrahati, 2018; Nurhayati et al, 2017; Novita and Dewanti, 2012; Goddesses and Sulis, 2012; Satriyo, 2014).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah wawasan atau kajian penelitian serta sebagai dasar dan studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak kantor untuk menentukan kebijakan yang akan diambil dalam mengatasi pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour, pengaruh self esteem dan self efficacy serta Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT. PGN MAS

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Self Esteem*

*Self Esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2006).

Menurut Kamila (2013) mengatakan bahwa terdapat lima komponen *self esteem* pada individu, yaitu:

- 1) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)  
Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok teman sebaya, atau kelompok apapun.
- 2) Perasaan mampu (*Feeling of Worth*)  
Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau kegagalan.
- 3) Perasaan aman (*Feeling of Security*)  
Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.
- 4) Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)  
Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

### ***Self Efficacy***

Lunenburg (2011) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Lunenburg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)  
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
  - a. Tugas yang menantang
  - b. Pelatihan
  - c. Kepemimpinan yang mendukung
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)  
Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:
  - a. Kesuksesan rekan kerja
  - b. Kesuksesan perusahaan
- 3) Persuasi Verbal (Verbal Persuasion)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
  - b. Peran pemimpin
- 4) Keadaan Fisiologis (Emotional Cue)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

### Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

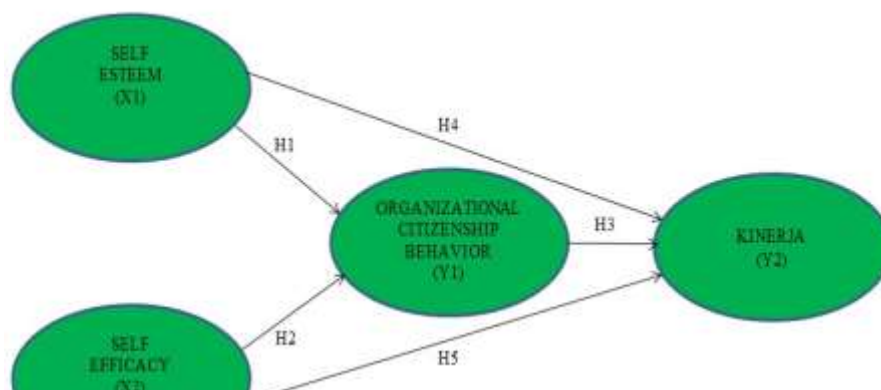
Budihardjo (2014) mengemukakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela (extra-role behaviour) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Dalam pengukuran ini menggunakan skala Morisson (Fadli, 2012) di mana skala ini mengukur dimensi OCB sebagai berikut:

- 1) Helping behaviour meliputi:
  - a. Sikap membantu
  - b. Menekan sikap malas
- 2) Civic Virtue meliputi:
  - a. Dukungan pekerja
  - b. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh
- 3) Sportmanship meliputi:
  - a. Positive mind
  - b. Sportifitas

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka penelitian merumuskan rerangka pemikiran sebagai berikut :



### **Hipotesis Penelitian**

1. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
3. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### **METODE**

#### **Desain Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis Kausal. Analisis kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel eksogen) terhadap variabel terikat (variabel endogen). Variabel independen atau variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen atau variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013).

#### **Instrumen Pengambilan Data**

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang diajukan kepada karyawan. Kuisisioner disebar kepada 75 responden pada PT. PGN MAS Jl. Kyai H. Zainul Arifin No.20, Krukut, Taman Sari Kota Jakarta Barat, Jakarta.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi 75 orang dan seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PGN MAS Jl. Kyai H. Zainul Arifin No.20, Krukut, Taman Sari Kota Jakarta Barat, Jakarta.

#### **Analisis Data**

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Untuk

menganalisis data digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dari software statistik PLS 3.0 dalam model dan pengkajian hipotesis, model persamaan struktural.

## Definisi dan Operasional Variabel

### Definisi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, atau bisa ditarik sebagai suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Jenis-jenis variabel yang terdapat dalam penelitian ini yang disertai penjelasan sebagai berikut :

1) Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Self Esteem dan Self Efficacy.

2) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3) Variabel Intervening

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating. Fungsi dari variabel ini yaitu memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2014). Variabel intervening dari penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Organizational Citizenship Behavior dan kinerja karyawan dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai di atas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (self esteem dan self efficacy) terhadap Organizational Citizenship Behavior nilai R-square sebesar 0.796 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Organizational Citizenship Behavior yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk self esteem dan self efficacy sebesar 79.6% sedangkan 20.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada Model pengaruh variabel laten independen (self esteem self efficacy, Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja nilai R-square sebesar 0.823 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk self esteem self efficacy, Organizational Citizenship Behavior sebesar 82.3% sedangkan 17.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

*Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis*

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Self Esteem → Organizational Citizenship Behavior</i>	0.524	0.510	4.749	0.000	<i>Positif - Signifikan</i>
<i>Self Efficacy → Organizational Citizenship Behavior</i>	0.444	0.405	4.249	0.000	<i>Positif - Signifikan</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior → Kinerja</i>	0.261	0.260	2.392	0.000	<i>Positif - Signifikan</i>
<i>Self Esteem → Kinerja</i>	0.914	0.699	8.223	0.000	<i>Positif - Signifikan</i>
<i>Self Efficacy → Kinerja</i>	0.449	0.408	4.214	0.000	<i>Positif - Signifikan</i>

- 1) Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.749, nilai original sample sebesar 0.524, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T- statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Self esteem* memiliki peran yang cukup kuat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- 2) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.249, nilai original sample sebesar 0.444, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T- statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- 3) Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja  
Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.392, nilai original sample sebesar 0.261, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T- statistic lebih dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

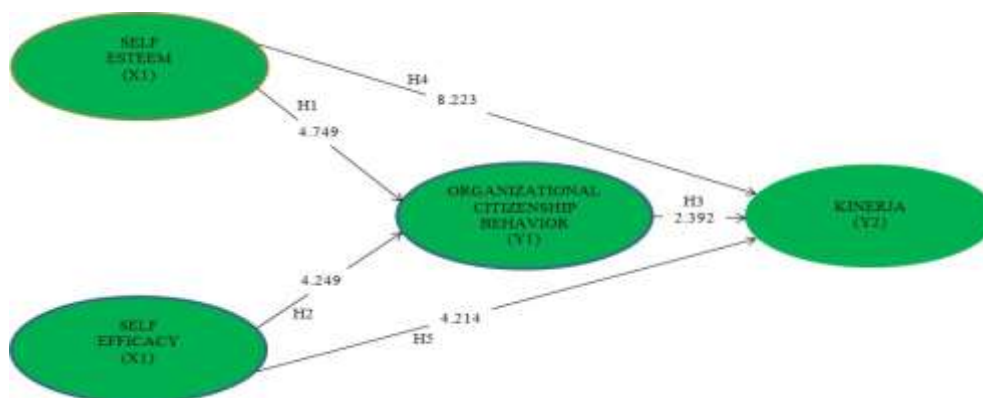


4) Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 8.223, nilai original sample sebesar 0.914, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T- statistic lebih dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.214, nilai original sample sebesar 0.449, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T- statistic lebih dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

### Pembahasan

#### Pengaruh *Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Self esteem* memiliki peran yang cukup kuat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Jumadi et al, 2018; Soelton and Atnani, 2018; Suzabar et al, 2020; Sihotang, 2004; Sapariyah (2008) orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Jika individu mampu membina relasi yang baik, bersikap sopan maka akan muncul rasa ingin berkontribusi dengan baik untuk perusahaan dimana tempatnya bekerja untuk menaikkan performa di dalam perusahaan.

#### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap

*Organizational Citizenship Behaviour* karena instrumen yang ada pada *self efficacy* terhubung dengan instrumen yang ada pada sosok individu yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* yang tinggi. Dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Suzabar et al, 2020; Soelton et al, 2020; Saratian et al, 2019; Jasmine et al, 2017; Syamsuddin, 2017 bahwa *self efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh langsung dan signifikan.

### **Pengaruh *Self Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja**

Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) Organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak dalam deskripsi pekerjaan. Bukti mengindikasikan organisasi yang memiliki pekerja yang demikian lebih unggul dibandingkan yang tidak, karena akan saling meringankan beban dan tanggung jawab karyawan di perusahaan tersebut. (Suzabar et al, 2020; Soelton et al, 2020; Saratian et al, 2019; Jasmine et al, 2017)

### **Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja**

Hasil ini menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011).

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja**

Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Soelton et al, 2020; Mugiono et al, 2020; Nanda et al, 2020; widaharthana, 2010; Sapariyah, 2011, *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

- 1) *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal ini berarti apabila karyawan memiliki *self esteem* yang kuat, maka akan terciptanya sikap *organizational citizenship behavior* yang baik.
- 2) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal ini berarti apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang kuat, maka karyawan akan memiliki sikap *organizational citizenship behavior* yang tinggi.
- 3) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal ini berarti apabila karyawan

memiliki sikap organizational citizenship behavior yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 4) *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal ini berarti apabila self esteem yang dimiliki karyawan kuat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 5) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Graha Nusantara (PGNMAS). Hal ini berarti apabila karyawan memiliki self efficacy yang kuat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Saran

- 1) Atasan sebaiknya membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, terutama yang mendukung pekerjaan dalam perusahaan. Sehingga self esteem pada karyawan dapat terbangun dengan kuat.
- 2) Karyawan harus meningkatkan kepercayaan dan memiliki keyakinan dalam dirinya, bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik.
- 3) Karyawan sebaiknya mengurangi sikap individualistis antar sesama karyawan serta saling mengingatkan pekerjaan apa yang harus segera diselesaikan dan diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., and Ratnasari, S. R. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 14 (1): 35-50.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fisher et al., (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. Vol 14, No.4, 441-456.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Handayani, Arri. (2015). Studi Ekplorasi makna keveimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal seminar dan Kemanusiaan*. ISBN: 978- 979-796-324-8.
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen Dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1).
- Kim, H.K.. (2014). Work-Life Balance and Employees Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6, 37-51.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.

- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI*, 3(1).
- Majdalani, J. F., & Maamari, B. E. (2016). Emotional intelligence, a tool for customer satisfaction. *Journal for Global Business Advancement*, 9(3), 275-283.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- M Soelton, P Amaelia, H Prasetyo. 2020. Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (167-174).
- M Soelton, D Amalia, N Noermijati, B Wahyudiono. 2020. Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (302-310).
- F Rohman, YB Abadi, M Soelton, N Prasetyo, ET Saratian. 2020. The Effect of Environmentally Friendly Paper Toward Purchasing Intention. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (120-126).
- M Soelton, D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (46-52).
- M Mugiono, BH Purwoko, M Soelton, R Yuvitasari. 2020. Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (264-270).
- M Soelton, PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (185-190).
- DF Suzabar, M Soelton, M Umar, J Triwulan. 2020. Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (40-45).
- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019). atlantis-press.com. 2020/2 (225-231).
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (9th ed.). Mason: South Western Cengage Learning.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).

- M Nurhayati, A Thoyib, DW Irawanto, 2019. Impersonal Trust and Perceived Organizational Politics on Organizational Commitment. *European Research Studies Journal* 21 (3), 391-403 | vol: | issue: | 2018
- M Nurhayatia, A Thoyib, N Noermijati, 2017. The Role of Political Skills for Organizational Commitment . *International Journal of Economic Perspectives* 11 (4), 493-498 | vol: | issue : | 2017
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Fatchur Rohman, Mugiono, Irfan Noviandy Aulia and Rustam Efendi Siregar. 2020. Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters* 10 (2020) 2993–3002 homepage: [www.GrowingScience.com/msl](http://www.GrowingScience.com/msl)
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli. Y., Syah. T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman. F., Abadi. Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.
- Mochamad Soelton, Yudha B. Abadi Nicko Gana Saputra Eko Tama Putra Saratian Harefaan Arief, Devi Haryanti. 2020. FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION AMONG WAITERS IN FRANCHISE RESTAURANTS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 126
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Tine Yuliantini Dwi Astari. 2020. THE IMPLICATION OF EMOTIONAL ENVIRONMENT THAT MAY EFFECT THE EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 108
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Sri Anah Immanuel Alfe Andre Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 167
- Mochamad Soelton, Yanto Ramli Anees Janee Ali Harefaan Arief, Eko Tama Putra Saratian Eviyanti Pasaribu. 2020. TO IMPLY THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE WORK PLACE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1552 2020 70
- Eko Tama Putra Saratian Mochamad Soelton, Anees Janee Ali Harefaan Arief, Lisnatiawati Saragih Friska Risfi. 2019. THE IMPLICATION OF WORK LOAD IN THE WORK PLACE THAT MAY PROVOKE WORK STRESS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 172
- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviandy Aulia, Mugiono, Tantri Yanuar Rahmat Syah Lecturer, Siti Annisa Febriyani. 2020. Work Insecurity Enhances Work

- Stress and Burnout in Indonesian Railway Industry. THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT. ISSN 2321–8916 www.theijbm.com 232 Vol 8 Issue 4 DOI No.: 10.24940/theijbm/2020/v8/i4/BM2004-055 April, 2020
- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviany Aulia, Mugiono, Bayu Hatmo Purwoko, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Nonni Hastuti. 2020. The Impact of Employee's Commitment and Personality That Influence Their Organizational Citizenship Behavior in Property Industry. THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT. ISSN 2321–8916 www.theijbm.com 232 Vol 8 Issue 4 DOI No.: 10.24940/theijbm/2020/v8/i4/BM2004-055 April, 2020
- M Soelton, S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang. 10 (November 2018), 508
- Y Ramli, M Soelton, Paijan. 2019. The Influence of Innovation Management Toward The Business Performance of Garment Industries in Indonesia. International Journal of Business, Economics and Law. 16 (Issue 5), 249-258
- M Soelton, F Ahdiansyah. 2018. Toward The Best Model in Recruitment Process and Employee Competence in Outsourcing Industries. Jurnal Ekonomi. 23 (Juli 2018), 240-250
- M Soelton, D Yasintha. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. Jurnal Ekonomi. 23 (Maret 2018), 20-32
- M Soelton, R Pratama. 2018. Effect of Recruitment Process, Selection, and Compensation on Frontliner Performance in Bank Industry. Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018). Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- M Soelton, S Ria, F Arifin. 2018. Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Engagement on Employee Performance in Government Company. Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018). Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Prajuanturi, Mardiki (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. JOM Fekon, Vol.4 No.2, Hal (2252-2263).
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 16(1), 53-63.
- Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy, A. 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PP. Finnet Indonesia. eProceedings of Management, 4(1).
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. Jurnal Manajemen, 10(2), 129-142.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. Archives of Business Research, 7 (2), 72- 81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.

- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19).
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4),378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Oktapriatna, N. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Performance in Government Industries?. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5(December) ISSN 2289-1560.
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum, Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penulisan : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.