

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Asifa Nabila Ridwan^{1,*}, Gerrit Pentury², Saleh Tutupoho³, Felix Chandra⁴

¹²³⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

*Email Korespondensi : asifanabila01@gmail.com

Abstract

This study discusses how the influence of Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment and Self Efficacy on Employee Performance (Research on Employees of the General Company of the Food Logistics Agency of the Maluku and Malut Regional Office. The purpose of this study was to test and analyze the effect of Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment and Self Efficacy on employee performance. With a population of 51 and sampling techniques using saturated sampling techniques The analytical test tool used is SPSS 24. with descriptive analysis methods. The results of this study indicate that Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment and Self Efficacy have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment, Self Efficacy, employee performance.

Abstrak

Pada penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan? (Penelitian pada Karyawan Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan. Dengan jumlah populasi sebanyak 51 dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh Alat uji analisis yang digunakan adalah SPSS 24. dengan metode analisis diskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment, Self Efficacy, Kinerja karyawan

Received: 01-04-2023; Accepted: 28-06-2023; Published: 13-08-2023

Pendahuluan

Kinerja adalah ukuran seberapa berhasil suatu kegiatan dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Oleh karena itu, perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja dan pertumbuhan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut Al Azhar (2013), kinerja adalah tindakan nyata yang ditampilkan oleh seseorang dalam prestasi yang dihasilkan dari pekerjaannya dalam posisi atau posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Wirawan, 2009: 6).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah organizational citizenship behavior (ocb). Untuk mencapai keberhasilan perusahaan bukan hanya memiliki karyawan yang intra-role tetapi juga harus memiliki karyawan yang bersifat extra-role, perilaku extra-role disebut juga sebagai organizational citizenship behavior (OCB), dimana tidak berkaitan dengan sistem reward dalam organisasi (Oguz 2010). Organizational

citizenship behavior (OCB), menurut Robbin, adalah perilaku yang meski tidak secara eksplisit diwajibkan dari seorang karyawan, akan tetapi hal ini dapat mencapai target kinerja perusahaan apabila perilaku Organizational Citizenship Behavior ada dalam diri karyawan.

Employee Empowerment merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan, Pemberdayaan karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dapat mendorong dan meningkatkan orisinalitas dan kemampuan berinovasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya program pemberdayaan karyawan. Employee Empowerment memberi peluang kepada karyawan untuk berkompeten terhadap fungsi manajemen sebagai titik tanggung jawabnya. Dalam Kamus Cambridge mendefinisikan Empowerment sebagai “proses memberikan sekelompok orang lebih banyak kebebasan atau hak”. Dalam konteks ini, mengingat sumber daya (kemampuan) karyawan, karyawan diberi wewenang oleh atasan untuk melakukan pekerjaannya dan untuk memutuskan secara bebas dengan sendirinya tanpa bergantung pada arahan khusus atasan atau tanpa didikte oleh atasan (Wolf, 2001).

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan adalah self-efficacy, yang merupakan komponen pengetahuan diri dan berdampak pada kehidupan sehari-hari. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi kesulitan yang mereka alami di tempat kerja (Lunenburg, 2011). Self-efficacy juga mempengaruhi bagaimana orang bertindak dan memilih untuk bergerak menuju tujuan mereka. Berbeda dengan segala sesuatu yang akurat secara objektif, motivasi diri didorong oleh rasa percaya diri terhadap bakat yang dimiliki (Medhayanti, 2015). Menurut Bandura (1994), "keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan dengan menggunakan suatu peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka" merupakan self-efficacy.

Perum Bulog kanwil maluku merupakan instansi yang mengatur dan mengelola tentang kebutuhan suatu daerah dalam bidang keuangan dan aset-aset daerah tersebut. Perum Bulog kanwil maluku harus memiliki keefektifan dan efisiensi hasil kerja yang baik. Karena hal tersebut, setiap karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Implementasi organizational citizenship behavior (OCB), Employee Empowerment dan self efficacy pada Perum bulog kanwil maluku, Tampaknya masih ada tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perum bulog kanwil maluku. Organizational Citizenship Behavior (OCB) telah berhasil diterapkan, dan beberapa karyawan telah mematuhi kebijakan dan pedoman yang berlaku di tempat kerja, seperti berpakaian dengan baik dan sudah mentaati sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan perusahaan. Secara demikian dengan adanya Organizational citizenship behavior maka tugas pemimpin akan berkurang dan lebih ringan ketika perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) kuat dan erat. Namun terdapat beberapa karyawan kurang disiplin dan menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), seperti karyawan yang kurang memiliki kesadaran diri dan keinginan untuk memperbaiki diri. Beberapa karyawan juga tidak berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, dalam mengerjakan tugas, karyawan harus menunggu perintah terlebih dahulu, jika tugas pokoknya sudah selesai maka karyawan kurang inisiatif dari karyawan tersebut untuk mengerjakan pekerjaan yang lain atau menawarkan bantuan kepada rekan kerja lainnya. Permasalahan berikut yaitu masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai job description yang diberikan sehingga di lemparkan pekejaan kepada unit terkait sehingga empowerment atau pemberdayaan yang relevan tidak optimal, terdapat pula informasi pada unit kerja yang dibagikan tidak secara terbuka sehingga setiap karyawan tidak memperoleh informasi yang dibutuhkan dan karyawan yang merasa tidak dapat memberikan usulan jika terdapat perbedaan pendapat dalam mencapai tujuan, sedangkan self efficacy (efikasi diri) diatas kaitannya dengan kinerja karyawan di perum bulog kanwil maluku, bahwa nilai-nilai dalam self efficacy harus ditanamkan. Melihat bahwa perum bulog menargetkan para

karyawannya untuk mencapai laba bersih yang tinggi setiap tahunnya sesuai dengan target yang ditentukan. Tentu saja target tersebut dapat membuat karyawan frustrasi dan harus bekerja keras. Maka melalui self efficacy (efikasi diri) akan lebih menumbuhkan kepercayaan individu dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Dan akan menampilkan perilaku yang kuat dan jelas sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi para karyawan agar menumbuhkan karakter percaya dirinya untuk menjadikan sebuah tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perum bulog kanwil maluku. dilihat bahwa perum bulog kanwil maluku & malut memiliki skor kinerja 68,44. Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan divisi SDM menyatakan bahwa Permasalahannya bukan hanya mencakup pada penurunan dari perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment Dan Self Efficacy itu sendiri tetapi ada juga faktor lain di luar konteks tersebut yaitu dikarenakan terdapat operasi dengan kesulitan di wilayah masing-masing.

Divisi SDM dan Umum memiliki uraian tugas yang berkaitan dengan kinerja para pekerja di BULOG BULOG, antara lain kedisiplinan, kemampuan memahami jobdesk, dan kemampuan kreativitas dalam menjalankan tugas-tugas bisnis. Dalam rangka menjalankan perannya dan memaksimalkan fungsinya, Divisi SDM Perum BULOG menyelesaikan tugas sesuai dengan jobdesk yang telah diselesaikan seperti bagaimana departemen SDM mengelola absensi karyawan, yang melibatkan rekapitulasi kehadiran karyawan harian. Dalam pelaksanaan kerja, karyawan Perum BULOG sering terlambat mengirimkan surat izin sehingga menyulitkan Divisi SDM untuk melakukan rekapitulasi bagi pegawai yang berhalangan hadir, karena hal itu maka posisi pekerjaan dari karyawan yang tidak hadir mengakibatkan sulitnya mencari karyawan untuk menggantikan posisi karyawan, karena tidak ada rekan kerjanya yang dengan sukarela menerima untuk menggantikan posisi tersebut, hal ini membuat suatu pekerjaan tidak berjalan dengan lancar, terlebih lagi karyawan dengan posisi kerjanya untuk mengimput data-data masuk dan keluarnya beras setiap harinya. Hal ini tentu menunjukkan betapa pentingnya staf Bulog untuk memastikan kualitas sambil terus memasok beras ke Maluku, Malut, dan kabupaten sekitarnya. Mengingat pentingnya Perum Bulog bagi Maluku, Malut, dan sekitarnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan operasi bisnis. Dalam hal ini, jelas bahwa pencapaian kinerja yang efektif dan efisien merupakan kekuatan pendorong di balik keinginan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, sangat penting untuk terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas. Hal ini disebabkan penyesuaian dalam manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kemauan perusahaan untuk mencapai tujuan yang direncanakan dan keberhasilannya..

Dari Hasil Penelitian Siti baroka dan Ary sriathi menyatakan bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) dapat mendorong kinerja karyawan dan studi yang dilakukan sri wahyu lely (2022) dan tri aryadi (2022) menyatakan employee empowerment dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ng et al (2021) menyatakan bahwa kinerja, efektifitas, dan citra organisasi dapat dipengaruhi oleh kecenderungan anggotanya dalam menerapkan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment Dan Self Efficacy. Adapun penelitian dari Dessi Primawestri Indah Prabandari, Suyatmin Waskito Adi (2021) Organizational citizenship behavior (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang sama oleh Rini, Muhammad Imran Malik, (2016) bahwa employee empowerment dan self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan saran dari peneliti terdahulu, Ilma Kurnia Isnani (2018) dengan judul penelitian pengaruh Organizational citizenship Behavior dan self efficacy terhadap kinerja karyawan Produksi CV Tirta Makmur ungaran untuk menambahkan variabel/ indikator lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui adanya pengaruh Organizational

Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Maluku dan Malut; Untuk mengetahui adanya pengaruh Employee Empowerment terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Maluku dan Malut; Untuk mengetahui adanya pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Maluku dan Malut. Secara teoritis manfaat dari penelitian ini yaitu Penelitian ini dapat memberikan sumbangan di bidang sumber daya manusia maupun psikologi juga dapat memberikan gambaran mengenai hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment dan Self Efficacy

Kajian Pustaka

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan oleh Organ (2006) sebagai perilaku kapal individu. Diperkirakan bahwa perilaku sukarela perilaku yang tidak dipaksakan yang tidak diakui secara eksplisit atau formal oleh sistem penghargaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi. atau tindakan seseorang yang melampaui apa yang diminta dari mereka. (Al-Mahasneh (2015) berpendapat bahwa ini adalah perilaku positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan untuk membantu organisasi dan membantu karyawan lain di luar deskripsi pekerjaan. Sejalan dengan konsep tersebut, perilaku kewarganegaraan organisasi atau OCB telah diklasifikasikan menjadi dua jenis perilaku yaitu perilaku yang diarahkan pada organisasi (OCBO) dan individu/orang (Newland, 2012). Definisi ini dapat membantu untuk memahami bahwa tidak semua karyawan memiliki perilaku seperti ini. Beberapa karyawan datang ke tempat kerja untuk menyelesaikan jumlah jam yang dibutuhkan dan hanya melakukan tugas yang berasal dari deskripsi pekerjaan, tetapi beberapa karyawan mengerahkan upaya ekstra secara sukarela untuk membuat organisasi dan lingkungan kerja menjadi lebih baik (Borman, 2004). organizational citizenship behavior (OCB) atau disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi adalah konsep baru dalam hal implementasi kinerja. Konsep ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) dilakukan oleh seorang individu yang memiliki kebebasan penuh untuk menentukan sesuatu dan saling pengertian untuk membantu tanpa adanya permintaan reward atau hal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat bermanfaat bagi perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur organizational citizenship behavior menurut Organ et al. (2006) adalah sebagai berikut :

1. Altruism: Perilaku ingin menolong rekan kerja
2. Conscientiousness: Perilaku melakukan lebih dari seharusnya
3. Sportmanship: Perilaku yang memberikan toleransi tanpa keberatan
4. Courtesy: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
5. Civic Virtue: Perilaku tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas

Employee Empowerment

Employee Empowerment adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. (Kadarisman 2013:249). Berdasarkan kajian literatur terkait, empowerment telah diakui sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Tamunomiebi & Chika-Anyanwu, 2020). Fardin (2012) berpendapat bahwa efektivitas dan fleksibilitas organisasi berhubungan dengan praktik pemberdayaan. Abraiz & Raja (2012) menunjukkan beberapa praktik pemberdayaan yang dapat meningkatkan kinerja seperti menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas, berbagi informasi dan kemandirian, mendorong kreativitas, inisiatif, dan inovasi, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Empowerment

merupakan faktor penting bagi perusahaan. employee empowerment diharapkan dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan semangat karyawan. Pemberdayaan memberi karyawan kepercayaan diri yang lebih besar untuk merasa lebih tanggung jawab atas pekerjaan dan merupakan salah satu strategi untuk mendorong, mempersiapkan karyawan dalam mengelola kesulitan agar terorganisir dengan baik. Sedangkan employee empowerment dalam definisi yashotai adalah proses memberi setiap orang kebebasan untuk berpikir, mengambil tindakan atau keputusan, dan mengelola beban kerja dirinya sendiri. Pemberdayaan sangat penting dengan adanya pemberdayaan karyawan dapat mengetahui kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, hal ini juga akan mengetahui karakter seseorang dalam kinerjanya.

Indikator Employee Empowerment Menurut Kadarisman (2013:269) adalah:

1. Desire (keinginan) : Keinginan untuk mendelegasi dan melibatkan karyawan.
2. Trust (Percaya) : Kepercayaan pihak manajemen dan karyawan
3. Confident (Percaya diri) : Kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki
4. Credibility (kredibilitas) : Menjaga kredibilitas diri
5. Accountability (pertanggung jawaban) : Tanggung jawab karyawan terhadap wewenang yang diberikan.
6. Communication (komunikasi) : Adanya komunikasi

Self Efficacy

Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. 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 (Trilolita dkk., 2017). menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Lunenbrug (2011:10) Self efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuan diri sendiri dan penetapan tujuan yang tinggi untuk hasil terbaik. self efficacy pada dasarnya bersifat situasional dan kontekstual, yaitu tergantung pada situasi dan konteks tugas yang dihadapi. Menurut Lunenberg (2011:36) terdapat empat indikator untuk mengukur self efficacy, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance) : Pengalaman akan kesuksesan didasarkan pada pengalaman otentik. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: Tugas yang menantang, Pelatihan dan Kepemimpinan yang mendukung
2. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience) : Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self efficacy pada bidang yang serupa. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu : Kesuksesan rekan kerja dan Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (Verbal Persuasion) : Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu dengan kemampuanyang dimiliki. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: Hubungan atasan dengan karyawan dan Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (Emotional Cues) : Penilaian individu akan kemampuannya sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak 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 : Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan dan Keinginan sukses mencapai tujuan

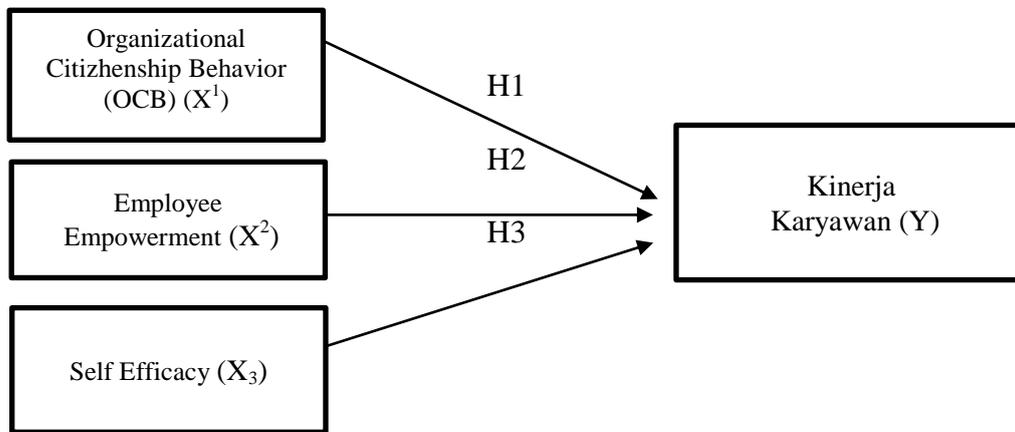
Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (2001: 143) kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, dalam arti yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang dicapai selama periode tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan (Al Azhar, 2013). Kriteria kinerja adalah dimensi dimana kinerja perseorangan, tim, atau unit kerja diberi penilaian. Kriteria kinerja harus mencakup kinerja pekerjaan dengan tugas yang spesifik dan sebagai anggota perusahaan (Jackson dkk., 2011:76). Phopal (2012:205) menyatakan terdapat empat indikator dalam standar kinerja pada suatu perusahaan, yaitu standar kualitas, standar kuantitas standar waktu, standar efisiensi biaya. Indikator kinerja karyawan Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

John Bernadin (1993) mengatakan ada enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam artimenyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah, H1 : Organizational citizenship behavior (OCB) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan. H2 : Employee Empowerment Bepengaruh terhadap kinerja karyawan. H3 : Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan. Kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Dari latar belakang hingga perumusan rancangan penelitian, spesifikasi metode penelitian kuantitatif bersifat sistematis, terencana, dan terdefinisi dengan jelas. Menurut Sugiyono (2011:8), metode penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan perum bulog maluku berjumlah 51 karyawan dan penentuan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh., Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan pada Perum Bulog Kanwil Maluku.

Jenis Dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder

1. Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden tanpa adanya perantara. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama yaitu data primer. Data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Observasi
4. Metode dokumen/ dokumentar
5. Studi kepustakaan

Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif, Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016). Teknik pengolahan data, Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan software komputer program SPSS 24. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.

Teknik Analisis

Regresi Linear Berganda

Menurut (Kurniawan, 2014:194), analisis regresi berganda merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b_1 : Koefisien Organizational Citizhenship Behavior (OCB)
- b_2 : Koefisien employee empowerment
- b^3 : Koefisien Self efficacy
- X_1 : Organizational Citizhenship Behavior (OCB)
- X_2 : Employee empowerment
- X^3 : Self efficacy
- e : eror

Hasil dan Pembahasan

Langkah awal yang harus dilakukan sebelum analisis data adalah analisis instrument penelitian. Pengujian dilakukan terhadap validitas dan reliabilitas daftar pernyataan dan kuesinoer yang diajukan.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas item-item variabel penelitian yang diteliti.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Organizational Citizenship behavior (OCB)	X1.1	0,421	0,275	Valid
	X1.2	0,753	0,275	Valid
	X1.3	0,730	0,275	Valid
	X1.4	0,787	0,275	Valid
	X1.5	0,548	0,275	Valid
	X1.6	0,661	0,275	Valid

	X1.7	0,706	0,275	Valid
	X1.8	0,785	0,275	Valid
	X1.9	0,615	0,275	Valid
	X1.10	0,503	0,275	Valid
Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Employee Empowerment	X2.1	0,330	0,275	Valid
	X2.2	0,385	0,275	Valid
	X2.3	0,363	0,275	Valid
	X2.4	0,486	0,275	Valid
	X2.5	0,375	0,275	Valid
	X2.6	0,540	0,275	Valid
	X2.7	0,551	0,275	Valid
	X2.8	0,648	0,275	Valid
	X2.9	0,604	0,275	Valid
	X2.10	0,447	0,275	Valid
	X2.11	0,502	0,275	Valid
	X2.12	0,356	0,275	valid
Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Self Efficacy	X3.1	0,714	0,275	Valid
	X3.2	0,559	0,275	Valid
	X3.3	0,643	0,275	Valid
	X3.4	0,456	0,275	Valid
	X3.5	0,649	0,275	Valid
	X3.6	0,534	0,275	Valid
	X3.7	0,527	0,275	Valid
	X3.8	0,534	0,275	Valid
Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,449	0,275	Valid
	Y.2	0,579	0,275	Valid
	Y.3	0,592	0,275	Valid
	Y.4	0,565	0,275	Valid
	Y.5	0,302	0,275	Valid
	Y.6	0,617	0,275	Valid
	Y.7	0,507	0,275	Valid
	Y.8	0,434	0,275	Valid
	Y.9	0,497	0,275	Valid
	Y.10	0,517	0,275	Valid
	Y.11	0,446	0,275	Valid
	Y.12	0,513	0,275	valid

Sumber : Data Primer Menggunakan SPSS 24

Dari Tabel 1. Menunjukkan nilai koefisien r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,275) hal tersebut mengartikan bahwa Semua Item Valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, dimana seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika ditetapkan pada sampel yang sama. Nilai reabilitas dapat dilihat dari koefisien Cronbach's Alpha. Koefisien Cronbach's alpha yang umumnya digunakan sebagai alat ukur memberikan nilai cronbach alpha > 0.60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	10 Pernyataan	0,871	0,60	Reliabel

Employee Empowerment	12 pernyataan	0,732	0,60	Reliabel
Self Efficacy	8 pernyataan	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	12 pernyataan	0,793	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2. apabila nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha masing- masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.231	2.603

Uji Parsial

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	36.662	6.953		5.273	.000
X1	.268	.086	.411	3.119	.003
X2	.279	.114	.304	2.452	.018
X3	-.289	.132	-.288	-2.191	.033

Pengujian Parsial sebagai berikut :

1. Nilai signifikan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X₁) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $> 3,119 > t\text{-tabel } 1,677$ menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (H₁) diterima.
2. Hasil signifikan Employee Empowerment sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa Employee Empowerment (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan (H₂) diterima.
3. Hasil signifikan Self Efficacy sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa Self Efficacy (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (H₃) diterima.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian Hipotesis Menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi organizational citizenship behavior yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) yang

baik akan mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif, karena dengan adanya aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja.

Menurut penelitian ini, perusahaan melakukan pekerjaan yang baik dalam mempengaruhi perilaku OCB karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh sikap mereka yang melampaui panggilan tugas. Namun, penting untuk meningkatkan perilaku OCB di antara anggota staf karena dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kedekatan emosional di tempat kerja. Selain itu, manfaat tidak langsung bagi bisnis ini adalah dapat mempertahankan individu yang berkinerja baik. Stabilitas kinerja karyawan juga ditingkatkan dengan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Hal ini dapat mendorong anggota staf yang belum mengadopsi OCB untuk bertindak lebih tepat dan meningkatkan output mereka (Ramadhan, 2018:4). Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khazaei dan Khalkhali (2011) yang melakukan penelitian pada responden guru di Iran dengan sampel sebanyak 358 orang. Penelitian tersebut menunjukkan, bahwa konstruk-konstruk pembentuk variabel OCB berpengaruh signifikan pada kinerja. Konsisten dengan penelitian Sani (2013), menyatakan bahwa OCB memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Fitriani, Mohammad Zainul, Sulastini (2019) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya bahwa semakin baik OCB yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja karyawan

Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Employee Empowerment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi employee empowerment seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan.

Penelitian ini memberi indikasi bahwa Employee Empowerment yang dilakukan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan agar mampu berada pada kategori sangat baik. upaya yang dapat dilakukan misalnya dengan memberikan kewenangan, tanggung jawab serta kepercayaan yang sesuai kepada karyawan, karyawan yang diberdayakan oleh perusahaan akan berani menerima tanggung jawab lebih dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk berani mengambil keputusan. Selain itu, karyawan yang diberdayakan akan merasa dihormati dan dihargai karena dilibatkan secara lebih dalam melaksanakan pekerjaan. selain itu perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pengembangan kemampuan kepada karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan karena dengan adanya pelatihan seseorang akan lebih percaya diri dan lebih berpengalaman dalam memecahkan masalah sehingga akan lebih berani mengambil keputusan.

Hal ini karena dilihat dari kondisi lapangan bahwa kurangnya diberikan pelatihan dan beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan job description. maka perlu ditingkatkan lagi Employee Empowerment dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. sebagaimana yang dikemukakan Wibowo (2007) yang mengatakan bahwa employee empowerment merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Dimana employee empowerment mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan, dengan demikian akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan. Dan menurut Sedarmayanti (2007) employee empowerment merupakan suatu proses kegiatan melalui perubahan dan pengembangan berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja.

Menurut penelitian Apri Suandayani (2012), employee empowerment di UD Budi Mega Ambengan Kecamatan Sukasada memberikan dampak positif. Studi ini mendukung

temuannya. Selain itu, temuan penelitian dari (Fadzilah, 2016) menunjukkan bahwa memaksimalkan employee empowerment merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Hipotesis ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Ekayanti (2022), yang menyatakan bahwa employee empowerment adalah hubungan interpersonal yang berkelanjutan yang membantu membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Asumsinya adalah kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan pertumbuhan keterampilan tim dan pelatihan dalam pengawasan diri di antara anggota staf. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian lain oleh (Fitriati, 2021; Putri & Ardana).

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi self efficacy seorang Karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terkait dengan kemampuan yang dimiliki masih perlu terus ditingkatkan berhubung masih ada karyawan yang merasa belum yakin akan kemampuan yang mereka miliki, untuk itu pihak pimpinan sebaiknya selalu memupuk kepercayaan diri dari pegawainya melalui proses pelatihan maupun pendelegasian wewenang, di mana hal tersebut bisa meningkatkan self efficacy karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dari karyawan bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa Self Efficacy (efikasi diri) yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kualifikasinya rendah dari pada persyaratan yang diminta di pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas. Pada penelitian ini faktor utama yang membuat self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator senang pekerjaan yang menantang yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya self efficacy karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan Ardanti dan Rahardja (2017) Self efficacy berdampak kepada kinerja karyawan. Ary dan Sriathi (2019) Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Desiana (2018) Self efficacy berpengaruh kepada kinerja karyawan. Namun menurut Sihombing et al. (2018) Self efficacy tidak memiliki pengaruh yang signifikan di PT. PLN Area Manado Selatan. Menurut Prasetya et al. (2013) mengemukakan adanya dampak antara Self efficacy yang tidak berpengaruh dengan kinerja. Selanjutnya menurut Noviwati (2016), Self efficacy memiliki tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dari pendapat para pendahulu menyatakan bahwa, self efficacy berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, self efficacy merupakan keyakinan masing-masing individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah (2006) bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Hal yang sama dilakukan oleh Noviwati (2016) serta Trisanto (2017) di mana keduanya membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kinerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil maluku dan malut adalah Sebagai Berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut telah menerapkan Organizational citizenship behavior (OCB), Employee Empowerment dan self efficacy dengan baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan Organizational citizenship behavior (OCB), Employee Empowerment dan self efficacy lebih ditingkatkan lagi benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam Perusahaan umum badan logistic pangan kantor wilayah Maluku dan Malut
2. Diharapkan Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam mencapai hasil yang terbaik. Perusahaan harus meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi seiring dengan perkembangan zaman yang modern dan keadilan prosedural yang mengacu dengan nilai Organizational citizenship behavior (OCB), Employee Empowerment dan self efficacy yang tinggi serta selalu menciptakan Kinerja Karyawan yang harmonis. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Perusahaan umum badan logistik pangan kantor wilayah Maluku dan Malut harus memberikan Timbal balik atau penghargaan pada karyawan yang melakukan secara sukarela tugas-tugas di luar tanggungjawab nya demi kebaikan dan kemajuan perusahaan, serta secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pihak-pihak yang sudah membantu dalam penyusunan penulisan penelitian maupun publikasi jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Alam Nur Indah (2020), "*Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XL. Axiata TBK Cabang Makassar*", Jurnal Inspirai Ekonomi, vol.2, No.4, , Hlm:15
- Arifin Johar (2017), *SPSS24 Untuk Penelitian dan Skripsi*, Jakarta: Penerbit PT Elex Media

- Komputindo, Hlm: 7
- Bustomi Ahmad, Irfan Sanusi, Herman (2020), “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Manajemen Dakwah, Vol.5, No.1, Tahun, Hlm:5
- Chasanah Luluk Nur (2018), Skripsi “*Pengaruh Self Esteem, Self Efficasy dan Locus Of Control terhadap Kinerja kAryawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim, Hlm: 41-42
- Diana Ilfi Nur (2012), “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam*”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. 1, No. 2, Hlm: 141
- Fahmi Irfan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, hlm. 176
- Gayatri Galuh Dea dan Onsardi (2020). ”*Pengaruh Pemberdayaan Kayrawan dan Sel Efficasy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Mayora Kota Bengkulu*”. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol.1 No, 1, Hlm:1
- Hikmah Nurul, Hari Susanto (2018), “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficasy dan Organizationnal Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan*”, Journal Of Social and Politic, Hlm. 1-8
- Luthans Fred (2004) *Positive Psychological Capital: Beyond Humn and Social Capital*.Business Horizons 47/1 January-February(45-50), hlm. 47
- Prabandari Dessi Primawestri Indah, Suyatmin Waskito Adi (2021), ”*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Empeworment, Total Quality Managemen (TQM) dan Self Efficasy Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol.6, No.2, Hlm:517
- Putu Sudibyadnyana dan Desak Ketut Sinta asih (2018), “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*”, Jurnal Manajemen Unud, Vol.7, No. 1, Hlm 63
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Penerbit Alfabeta,
- Utomo Fahri Nur Adiat (2019), Skripsi “*Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, Lampung, Universitas Lampung, Hlm: 35
- Yasothai, N, dan Fatyandari, A.N (2017) “*Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan, Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaann, Partisipan Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal of Accounting and Manajemen Innovation, Vol.1, No.2,