

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PERUSAHAAN MINUMAN RINGAN

Ignatius Andika Sigit
15000117140137

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH, Tembalang, Semarang, 50275
Email: agitandhika@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja melebihi kewajiban pekerjaan dari biasanya menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan. Perilaku tersebut disebut juga sebagai *extra role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah efikasi diri. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi yang dihadapinya sehingga yakin untuk bekerja melebihi pekerjaan yang diterimanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih terdapat *gap* hasil antara efikasi diri dengan OCB. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara efikasi diri dan OCB pada karyawan *outsourcing* perusahaan minuman ringan. Metode pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* dan diperoleh 95 responden. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Efikasi Diri (20 aitem $\alpha = 0,880$) dan Skala OCB (25 aitem $\alpha = 0,894$). Karakteristik subjek pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT Sinar Sosro - KPB Mojokerto dan memiliki rentang kerja minimal 1 tahun. Hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis *Spearman's Rho* dengan koefisien korelasi (r_{xy}) 0,510 antara Efikasi Diri dengan OCB dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat korelasi positif antara variabel Efikasi Diri dengan OCB dalam penelitian ini. Hal tersebut juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri menunjukkan semakin tinggi OCB dan sebaliknya. Semakin rendah efikasi diri rendah maka rendah pula OCB pada karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci: efikasi diri, *organizational citizenship behavior*, karyawan *outsourcing*.

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON OUTSOURCING EMPLOYEES OF BEVERAGES COMPANY

Ignatius Andika Sigit
15000117140137

Faculty Of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof. Soedarto SH, Tembalang, Semarang, 50275
Email: agitandhika@gmail.com

ABSTRACT

Employees who have good performance and can work beyond their usual job obligations make the organization have the strength to face competition. This behavior is also known as extra role or organizational citizenship behavior (OCB). One of the factors that influence OCB is self-efficacy. Employees who have high self-efficacy can do something with the demands of the situation they face so they are sure to work beyond the work they receive. Based on previous research, there is still a gap in results between self-efficacy and OCB. The purpose of this study was to determine the relationship between self-efficacy and OCB in outsourcing employees of beverages companies. The method of collecting data from this study used a simple random sampling method and obtained 95 respondents. The measuring instrument used is the Self-Efficacy Scale (20 items $\alpha = 0.880$) and the OCB Scale (25 items, $\alpha = 0.894$). The characteristics of the subjects in this study were outsourced employees of PT Sinar Sosro - KPB Mojokerto and had a minimum work span of 1 year. The results of hypothesis testing using Spearman's Rho analysis technique with a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.510 between Self-Efficacy and OCB with a significance value of $p=0.000$ ($p<0.05$). These results indicate that there is a positive correlation between the variables of Self-Efficacy and OCB in this study. It can also be interpreted that the higher the self-efficacy, the higher the OCB and vice versa. The lower the self-efficacy, the lower the OCB for outsourcing employees.

Keywords: self-efficacy, organizational citizenship behavior, outsourcing employees