



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3330-3336

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan Gen Z di Jakarta

Kelly Phen¹, Enny Noegraheni Hindarwati^{2*}

^{1,2} Management Program, Management Study Program, BINUS Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University

kelly.phen@binus.ac.id, enny_noegraheni@binus.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang perilaku karyawan gen Z di tempat kerja yang seringkali dipandang rendah oleh karyawan dari generasi sebelumnya. Studi ini menyoroti peran penting dari faktor seperti efikasi diri serta komitmen karyawan untuk melakukan tindakan atau perilaku yang mendorong kinerja dalam berkontribusi bagi perusahaan. Penelitian ini mengkaji potensi dari efikasi diri dan komitmen organisasi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama karyawan gen Z yang mayoritas sudah mulai menempuh karir di dunia kerja. Variabel penelitian terdiri dari OCB sebagai variabel endogen, efikasi diri sebagai variabel eksogen dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan gen Z yang bekerja dengan sistem kerja hybrid di Jakarta. Analisis data menggunakan SEM PLS sebanyak 217 responden. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: Efikasi Diri, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Karyawan Gen Z

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja menuntut perusahaan meningkatkan hubungan antar karyawan dengan keterlibatan karyawan. Hal ini mencakup keterlibatan karyawan dalam berkontribusi untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan keberlanjutan perusahaan di masa depan. Dunia kerja modern ini mulai mengembangkan strategi baru dengan penerapan sistem kerja hybrid. Sistem ini mendorong perusahaan untuk beralih ke model kerja yang lebih fleksibel dan memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mendukung aktivitas pekerjaan jarak jauh yang efisien. Hal ini tentu menjadi perubahan yang cukup signifikan bagi sistem kerja perusahaan yang sebelumnya mengandalkan aktivitas kerja langsung di kantor. Walaupun sistem ini memberikan banyak manfaat, namun juga memunculkan banyak tantangan seperti adanya tuntutan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Menurut [1] menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan aktif dalam membantu rekan kerja secara sukarela dengan dimensi *altruism* dan *civic virtue* yang paling menunjukkan keterlibatan aktif karyawan dalam berkontribusi untuk perusahaan. Salah satu perilaku yang menunjukkan sikap karyawan yang aktif dan sukarela meningkatkan kinerja perusahaan untuk meningkatkan efektivitas performa organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* [2]. Menurut IDN Times 2024, beberapa tahun terakhir semakin banyak gen Z yang memasuki dunia kerja dengan jumlah populasi sebesar 27,94% atau setara dengan 74,93 juta orang, dimana 70,72% dari gen Z memasuki usia produktif dan terjun dalam dunia karir. Sebagai generasi yang lahir dalam perkembangan digital, gen Z mempunyai perilaku dan sikap yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah tindakan karyawan diluar tanggung jawab pekerjaan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan yang telah dijanjikan sebelumnya. Perilaku ini menunjukkan sikap karyawan yang mengerjakan dengan sukarela dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi [3]. Pra riset pada karyawan gen Z dengan sistem kerja hybrid di Jakarta sebanyak 32 responden menunjukkan hasil OCB karyawan gen Z dengan sistem kerja hybrid di Jakarta cukup rendah. Hasil pra riset pada gambar 1 menunjukkan bahwa 14 responden tidak setuju untuk menyelesaikan tugas yang bukan tanggung jawabnya secara sukarela. Selain itu, sebanyak 6 responden menyatakan ketidaksukarelawan dalam melakukan tindakan tersebut

dengan memilih sangat tidak setuju. Responden yang bersikap biasa sebanyak 10 orang, 4 responden menyatakan setuju dan 1 orang sangat setuju untuk melakukan tindakan tersebut.



Gambar 1. Tingkat sukarela dalam menyelesaikan tugas yang bukan tanggung jawab

Karyawan Gen Z mempunyai OCB rendah untuk tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang bukan tanggung jawab ditunjukkan pada gambar 2. Hasil pra riset menunjukkan sebanyak 15 responden yang tidak setuju dan 4 responden yang sangat tidak setuju. Hanya 5 responden yang bersedia dengan menjawab setuju, tidak ada responden yang berpendapat sangat setuju sedangkan 11 responden bersifat netral akan pernyataan tersebut.



Gambar 2. Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang bukan tanggung jawab

Perilaku baik dalam lingkungan kerja memotivasi orang untuk lebih mengekspresikan diri dan lebih aktif dalam berkontribusi bagi organisasi [4]. Hasil survei karyawan gen Z memperlihatkan organizational citizenship behavior rendah dengan jumlah 35% responden menjawab tidak setuju melakukan perilaku tersebut.

Tabel 1. Hasil Survei Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Gen Z

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Bersedia membantu rekan kerja yang memiliki banyak pekerjaan	4	13	43	5
Sukarela, bersedia mengerjakan tugas tambahan	23	24	18	0
Bersedia bekerja diakhir pekan/hari libur lainnya untuk menyelesaikan tugas	32	24	9	0
Sukarela bersedia menghadiri rapat atau bekerja diluar jam kerja	23	30	12	0
Bersedia tidak makan dan istirahat sebelum pekerjaan selesai	18	23	21	3

Sumber: (Anisa & Handoyo, 2024)

Pra survei juga dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi organizational citizenship behavior karyawan pada gen Z dengan sistem kerja hybrid dapat dilihat pada Gambar 3.

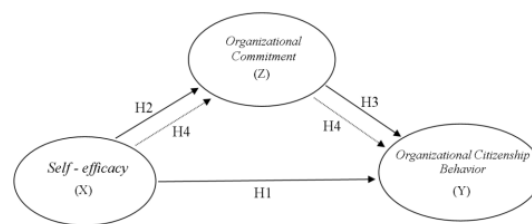


Gambar 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan hal yang paling memengaruhi organizational citizenship behavior dengan jumlah sebanyak 34.3% responden berpendapat, diikuti dengan komitmen organisasi sebesar 25.7%, motivasi sebesar 20%, Budaya organisasi sebesar 11.4%, dan kepercayaan terhadap pemimpin sebesar 8.8%.

Kepercayaan akan kemampuan diri sendiri, atau yang dikenal dengan istilah efikasi diri, mencerminkan seberapa yakin seseorang terhadap potensi yang dimilikinya. Menurut [5], efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menghasilkan pencapaian tertentu melalui tindakan yang dilakukan. Efikasi diri berkaitan dengan dorongan internal yang mengarahkan, memicu, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu [6] dan keyakinan seseorang dalam meraih target atau menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi [7]. Karyawan cenderung memilih untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diyakini dapat dilakukan dengan baik, atau sebaliknya [4]. Tingkat keyakinan diri karyawan dengan kesiapan melakukan tugas-tugas tambahan di luar tanggung jawab utama [2], menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan tinggi akan kemampuan dirinya lebih sering berinisiatif melakukan pekerjaan tambahan dibandingkan rekan kerja yang kurang percaya diri. Semakin tinggi semangat dan dedikasi kerja yang muncul dari inisiatif karyawan sendiri, tanpa perlu arahan dari atasan, maka semakin meningkat pula kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi [8]. Selain memerlukan keahlian dalam menuntaskan tugas, karyawan juga membutuhkan keyakinan akan kemampuan diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik [9], tingkat kepercayaan diri seseorang memiliki dampak nyata terhadap komitmen mereka pada organisasi [7]. Ketika keyakinan diri karyawan meningkat, rasa keterikatan mereka terhadap organisasi juga akan bertambah kuat. Hal ini semakin diperkuat oleh [10] bahwa terdapat pengaruh langsung antara keyakinan diri karyawan dengan komitmen terhadap perusahaan tempat bekerja

Menurut [11] aspek-aspek perilaku karyawan seperti sikap sportif dan kepedulian terhadap organisasi mempengaruhi komitmen terhadap Perusahaan dengan faktor yang paling berpengaruh adalah dorongan untuk saling membantu antar sesama. Dalam [3] mengungkap temuan yang lebih kompleks, selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga berperan sebagai penghubung antara kesediaan karyawan melakukan tugas tambahan dengan masalah penilaian kinerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen semakin besar keinginan untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan [12].



Gambar 4. Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan gen Z dalam bekerja sehingga mendorong untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan di luar kewajiban formal. Hal ini dikarenakan adanya rasa memiliki dan keterikatan yang kuat dengan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai variabel endogen diukur dengan 8 (delapan) indikator yang dikembangkan [13] terdiri dari: membantu beban kerja; melawan tanpa dorongan; proaktif dan inisiatif; hindari melebihi-lebihkan masalah; beradaptasi dengan perubahan dan kontribusi untuk mencapai target; sadar citra dan terlibat aktif. Variabel eksogen adalah efikasi diri dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi dari [8], dengan sebanyak 6 (enam) indikator yaitu: antusias; mencapai target; kepercayaan diri; memecahkan masalah; keyakinan yang luas dan mencari tips kerja. Selanjutnya variabel ketiga sebagai intervening adalah komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 5 (lima) item indikator meliputi: dengan indikator sebagai berikut: keterikatan emosional; terintegrasi penuh; ikatan karyawan dengan organisasi; tanggung jawab dan loyalitas [14].

Jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasi pada karyawan gen Z di Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimensi waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*, data dikumpulkan secara bersamaan dalam satu waktu guna mendapatkan data yang tepat sebagai pedoman untuk menjawab pernyataan penelitian. Responden penelitian adalah karyawan gen Z yang bekerja dengan sistem hybrid di Jakarta dan kelahiran antara tahun 1997 – 2012. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah

sampel sebanyak 217 responden. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang disajikan dalam bentuk google form yang disebar kepada responden yang memenuhi kriteria dari sampel yang ingin dicari yaitu mereka yang lahir dalam rentang waktu 1997 hingga 2012 dan sedang bekerja dengan sistem kerja hybrid di Jakarta. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; dan 5 = sangat setuju).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM berbasis SmartPLS 4. Uji validitas dan reliabilitas pada uji *measurement model* atau *Outer Model* yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dengan indikatornya. Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat validitas dari data yang digunakan untuk dapat menghasilkan sesuatu dengan akurat. Uji reliabilitas yaitu *composite reliability* akan diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Uji koefisien Determinasi atau *R-Square (R2)* dan Effect Size (F2) pada *inner Model*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel serta memperhatikan nilai *p-value* untuk mengetahui ada atau tidaknya signifikan pada suatu hipotesis. Nilai *p-value* < 0,005 maka variabel tersebut berpengaruh signifikan sedangkan *p-value* > 0,005 maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan [15].

3. Hasil dan Diskusi

Hasil rekapitulasi data profil responden menunjukkan berdasarkan jenis kelamin: Pria sebanyak 106 responden dan Wanita sebanyak 111 orang. Lama bekerja pada perusahaan kurang dari 1 tahun sebanyak 68 orang; bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 116 responden; lama bekerja 3 – 5 tahun sebanyak 28 orang dan 5 responden yang bekerja lebih dari 5 tahun. Profil responden berdasarkan posisi dalam perusahaan sebagai staf/Karyawan 178 responden; Supervisor 7 orang; posisi Manajer sebanyak 3 orang; Direktur 1 responden; pihak intern sebanyak 26 responden; pemilik bisnis sebanyak 1 orang dan asisten 1 responden. Pendidikan Terakhir SMA/SMK sebanyak 70 responden; D3 9 orang; Pendidikan S1 sebanyak 136 orang dan lulusan S2/S3 sebanyak 2 responden.

3.1. Hasil Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *evaluation of measurement model* untuk mengevaluasi apakah indikator yang digunakan mampu mengukur dan menjelaskan variabel latennya dengan baik dan akurat.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

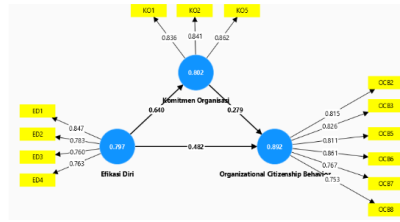
Variabel	Nilai AVE	Syarat	Keterangan
Efikasi diri	0.623	Nilai > 0.5	Valid
Komitmen organisasi	0.717	Nilai > 0.5	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0.650	Nilai > 0.5	Valid

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa efikasi diri, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai AVE > 0.5, dimana masing-masing nilai adalah 0.623, 0.717, dan 0.650. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar indikator dengan variabel laten sudah valid dan dapat dilanjutkan ke pengukuran berikutnya.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha & Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Syarat	Keterangan
Efikasi diri	0.797	0.805	Nilai > 0.7	Reliabel
Komitmen organisasi	0.802	0.804	Nilai > 0.7	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0.892	0.894	Nilai > 0.7	Reliabel

Hasil analisis data nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability sudah memenuhi syarat nilai > 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi telah menunjukkan reliabel.



Gambar 5. Model Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, ditemukan bahwa adanya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Hasil yang diperoleh kemudian digunakan untuk menjawab hipotesa yang telah dirumuskan dan menentukan apakah hipotesa tersebut akan diterima atau ditolak. Pengujian hipotesa ini akan dilakukan melalui pendekatan Bootstrapping dengan menggunakan two-tailed test dengan tingkat signifikansi 5%, dimana t-statistic > 1.96 dan p-value < 0.05 menyatakan hubungan yang signifikan

Tabel 4. Uji Hipotesis

Jalur	Path Coefficient	t-statistic	p-value
ED -> KO	0.640	12.637	0.000
ED -> OCB	0.482	5.947	0.000
KO -> OCB	0.279	3.389	0.001
ED -> KO -> OCB	0.179	3.124	0.002

Efikasi Diri -> Komitmen Organisasi, diperoleh nilai *path coefficient* positif, 12.637 > 1.96, dan 0.000 < 0.05. Maka H2 diterima, yaitu Efikasi Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Efikasi Diri -> *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai *path coefficient* positif, 5.947 > 1.96, dan 0.000 < 0.05. Maka H1 diterima, yaitu Efikasi Diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Komitmen Organisasi -> *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai *path coefficient* positif, 3.389 > 1.96, dan 0.001 < 0.05. Maka H3 diterima, yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Efikasi Diri -> Komitmen Organisasi -> *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai positif, 3.124 > 1.96, dan 0.002 < 0.05. Maka H4 diterima, yaitu Efikasi Diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi (intervening).

3.2. Diskusi

Efikasi diri berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Hasil penelitian sejalan dengan [16], efikasi diri dapat berpengaruh terhadap komitmen seorang karyawan. Karyawan yang efikasi diri tinggi akan lebih percaya diri dalam meningkatkan kinerja dan lebih sering mencapai target yang diinginkan perusahaan. Menurut [17] karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki apabila berhasil mengatasi hambatan yang ada, hal ini dikarenakan karyawan lebih berkonsentrasi dalam pekerjaannya, rasa percaya diri yang tinggi, tekad yang kuat serta motivasi untuk bekerja. Secara tidak sadar, komitmen organisasi akan terus meningkat. Semakin semakin meningkat efikasi diri seseorang, terutama dalam segi tingkat kesulitan kerja, luas bidang tingkah laku, dan tingkat kekuatan dapat meningkatkan komitmen organisasi [18].

Hasil analisis data menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sejalan dengan [19], terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan OCB. Karyawan dengan efikasi diri tinggi dapat meningkatkan kinerja, yang mengacu pada tingkat produktivitas yang baik. Individu dengan perilaku yang positif akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dimiliki, dimana mereka cenderung lebih membantu rekan kerja mereka dan sering meningkatkan OCB [20]. Semangat dan dedikasi kerja karyawan tanpa suruhan dari atasan, akan meningkatkan OCB [8]. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Peningkatan OCB karyawan berbanding lurus dengan meningkatnya komitmen organisasi [21]. Karyawan akan merasa segan untuk meninggalkan perusahaan dan meyakini pentingnya loyalitas. Perilaku seperti sukarela membantu, menghindari terjadinya konflik, dan mendukung perkembangan perusahaan menunjukkan peningkatan perilaku OCB yang dapat dicapai dengan memperkuat penerapan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan [12], komitmen organisasi dapat menjadi pendorong tercapainya

OCB karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki kemauan untuk menunjukkan usaha yang lebih besar hingga dapat mempengaruhi terbentuknya OCB di lingkungan kerja.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sejalan dengan [22], untuk meningkatkan OCB perlu memperhatikan efikasi diri dan komitmen organisasi. Menurut [3], efikasi diri karyawan dapat mempengaruhi OCB dimana faktor-faktor seperti tekad, motivasi, dan kepercayaan diri dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dan dedikasi dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan berperilaku OCB lebih baik, ditunjukkan dengan loyalitas sebagai bentuk tingkat komitmen yang tinggi [23]. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan bentuk dedikasi waktu dan tenaga untuk mengembangkan organisasi secara sukarela dan menyadari bahwa kepercayaan diri dapat mempengaruhi komitmen kerja mereka.

4. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB; Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi. Semua hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dapat diterima. Untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan situasi kerja, diberikan pelatihan adaptasi seperti simulasi situasi kerja yang diharapkan dapat membantu karyawan lebih percaya diri menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. Solusi untuk meningkatkan inisitif mencari inovasi atau ide dengan seminar, workshop, atau platform dimana karyawan dalam saling berbagi pengetahuan dan diskusi untuk menentukan praktik yang baik dilakukan. Bagi karyawan yang motivasi rendah sebaiknya diberikan program pengembangan seperti training atau mentoring. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan. bagi karyawan mungkin belum terdorong untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan dengan menyelenggarakan beragam aktivitas yang membutuhkan kerja kolaboratif bersama. Untuk mendukung kegiatan ini, perusahaan juga dapat memberikan apresiasi bagi karyawan yang aktif membantu rekannya. Menjaga harmonisasi di tempat kerja dengan manajemen diri sendiri serta dukungan pihak manajer yang terbuka dan inklusif.

Referensi

1. R. Safitri, & W. Wiradendi, "Creative Commons Attribution- Share Alike 4.0", International License. 2024. <https://doi.org/10.62710/wkcb1e10>
2. M. A. Anfajaya, dan A. Rahayu, "The Role of Self-Efficacy in Organizational Citizenship Behavior", *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*. 2020. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.024>
3. K. Na-Nan, S. Kanthong, and J. Joungrakul, "An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry", *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). 2021. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
4. A.S. Adewale, & S. Ghavifekr, "Leadership self-efficacy and staff organizational citizenship behavior in higher education institutions: experience from Nigeria". *International Journal of Leadership in Education*, 22(1), 116–133. 2019. <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1543540>
5. E. Liu, & J. Huang, "Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement", *Social Behavior and Personality*, 47(8). 2019. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
6. M. P. Arivani, & S. Mujanah, "The Effect of Work Life Balance, Subjective Well Being, Distributive Justice and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Employee Performance at Pt Zaman Group", *International Journal of Social Science And Human Research*, 6(2). 2023. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i2-38>
7. S. Demir, "The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement", *Eurasian Journal of Educational Research*, 1(85), 205–224.2020. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
8. Meilani, & S. Riyanto, "The Influence of Principal Servant Leadership, Self Efficacy and Teacher Work Involvement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Improving Teacher Work Performance at the Yayasan Abdi Karya Elementary Education Level", *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(2). 2022. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V5-i2-11>
9. Z. Chegini, A. Janati, J. M. Jafarabadi, and O. Khosravizadeh, "Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses", *Journal of Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. 2019. <http://npt.tums.ac.ir>
10. R. M. B. Gunawan, & W. Widodo, "The empowerments' effect on teachers' responsibility, self-efficacy, and organizational commitment", *Management Science Letters*, 11, 1163–1170.2021. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.0023>
11. P. N. D. Nguyen, V. D. Tran, and D.N.T. Le, "Does organizational citizenship behavior predict organizational commitment of employees in higher educational institutions?", *Frontiers in Education*. 2022. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/educ.2022.909263>
12. S.D. Lestari, & M. T. H. Saputra, "The Effect Of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitments on Employee Organizational Citizenship Behavior at PT Surveyor Indonesia", *International Journal of Organizational Business Excellence*, 5(2), 23–34. 2022

13. A. Asim, & D. A. Siddiqui, "How Organizational Citizenship Behavior affect Employee Job Performance: The Role of Organizational commitment, and SelfEfficacy, complemented by Group Cohesiveness", *SSRN Electronic Journal*. 2021. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3941948>
14. L. D. Thanh, N. T. Nguyen, B. Q. Thong, and L. V. Chon, "Building Organizational Commitment: The Analysis of Indicators", *Academy of Strategic Management Journal*, 19(6), 1939–6104. 20.20. <https://www.abacademies.org/articles/Building-organizational-commitment-the-analysis-indicators-1939-6104-19-6-623.pdf>
15. J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R", *Springer International Publishing*. 2021. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
16. S. Maria, D. Lestari, E. Rochaida, D. C. Darma, and H. R Rahmawati, "LFEFFICACY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND EMPLOYEE PERFORMANCE – FROM PUBLIC OFFICE", *CACTUS*, 1. 2021. <https://doi.org/10.24818/cts/3/2021/1.01>
17. A. S. Aryati, & Armanu, "The Influence of Self-efficacy on Organizational Commitment and Ethical Behavior: The Role of Job Satisfaction", *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(2), 321–338. 2023. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.43769>
18. P. R. B. Rivaldi, R. P. Dika, S. R. Mulyani, & R. A Putra, "Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening", *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2). 2023
19. D. S. Pramono, & D. Taloga, "Analisis Pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediator pada PT. PLN (Persero) Udiklat Jakarta", *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(2). 2023. www.jurnal.stiebi.ac.id
20. I. Makruf, H. R. P. Putra, F. Muharom, Hafidah, & Maslamah, "Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) For Teachers In All State Primary Schools Of Sukoharjo: A Quantitative Analysis", *İlköğretim Online*, 20(1), 2021. 1149–1154. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.111>
21. R. I. Maulana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi", *Jurnal Ecodemica*, 4(2). 2020. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
22. N. M. D. Handayani, & N. L. A. Wulandari, "Pengaruh Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior", *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 1–10. 2022.
23. N. Ristinah, R. Effendi, & S. Sulaiman, "Relationship between Self-Efficacy, Organizational Climate, Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Public Junior High School Teachers in North Banjarmasin District", *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(05). 2023. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-49>