

PERAN SELF EFFICACY, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV MAJU JAYA SIDOARJO)

Annisa Miftahul Firdausy
Annisamiftahul.1252@gmail.com
Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and work environment on employees' performance of CV. Maju Jaya, Sidoarjo. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were taken as samples. In line with that, there were 40 employees as the sample. Furthermore, the data sources were taken by distributing questionnaires to respondents in order to have data and information which were needed. Additionally, the data analysis technique used multiple linear analysis in order to find out how far the effect of Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, and work environment on employees' performance. In addition, the research result concluded Self Efficacy, partially, had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, Organizational Citizenship Behavior (OCB), partially, had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, work environment, partially, had a positive and significant effect on employees' performance.

Keywords: self efficacy, organizational citizenship behavior (ocb), work environment, employees' performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis variabel *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan seluruh populasi seluruh karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo yang berjumlah 40 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh. Sumber data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan juga Lingkungan Kerja yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (ocb), lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang semakin pesat ditandai dengan terciptanya era revolusi industri 4.0 membuat suatu perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap segala sektor yang berkaitan dengan semua kegiatan industri. Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (Robbins, 2016:260). Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

Self efficacy adalah penilaian diri, apakah individu dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang diisyaratkan. Menurut Bandura (dalam Gunawan dan Susanto, 2013) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan hasil akhir yang dapat dinilai adalah

performance kerja individu. Hal tersebut juga sependapat dengan Adnyaswari dan Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa seseorang mampu untuk dirinya sendiri atau tingkat kepastiannya, dalam hal apapun kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain *self efficacy* hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan teori pertukaran sosial Fung *et al.* (2012) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu ketika karyawan patuh kepada prosedur atau aturan saat bekerja, akan timbul dampak positif pada perilaku itu sendiri. Perilaku ini menunjukkan tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan diluar tanggungjawabnya. Karyawan memberikan toleransi terhadap ketidaknyamanan dalam bekerja apabila terdapat aturan yang kurang efektif. Sehingga OCB dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan dengan memberikan kontribusi efektif dan efisien bagi perusahaan.

Penelitian ini juga mengamati peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Muhammad Busro (2017:301) lingkungan kerja adalah tempat didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan didalam menjalankan pekerjaannya.

Peneliti mempunyai pertimbangan memilih *Self efficacy* sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil tabel 2 pra penelitian tentang *self efficacy* hasil wawancara peneliti dengan pemilik CV Maju Jaya Sidoarjo. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zumrotul dan Prayekti (2021) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakpastian ditunjukkan dan dijelaskan pada penelitian sebelumnya bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kwan dan Eddy, 2013).

Pertimbangan lainnya, peneliti memilih *organizational citizenship behavior* sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah peneliti menemukan ketidakjelasan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Unsul dan Isyanto (2019) yang menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang ditunjukkan dari hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap pergerakan kinerja karyawan (Dessi, *et al.* 2021; Ricky, 2020).

Peneliti memiliki pertimbangan untuk memilih lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan karena peneliti menemukan adanya ketidakpastian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Risky, *et al* (2019) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Trisninawati dan Efan (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah peran *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo? (2) Apakah peran *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo? (3) Apakah peran Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo?. Penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui dan menganalisis apakah peran *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah peran *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya

Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah peran Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Self Efficacy

Self Efficacy adalah keyakinan pada diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia bisa untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil melakukannya. *Self efficacy* artinya keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja dan menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri serta berperilaku. Menurut Stajkovic dan Luthans (dalam Stevi dan Jafar, 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (dalam Budiharjo, 2014) *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu karyawan yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

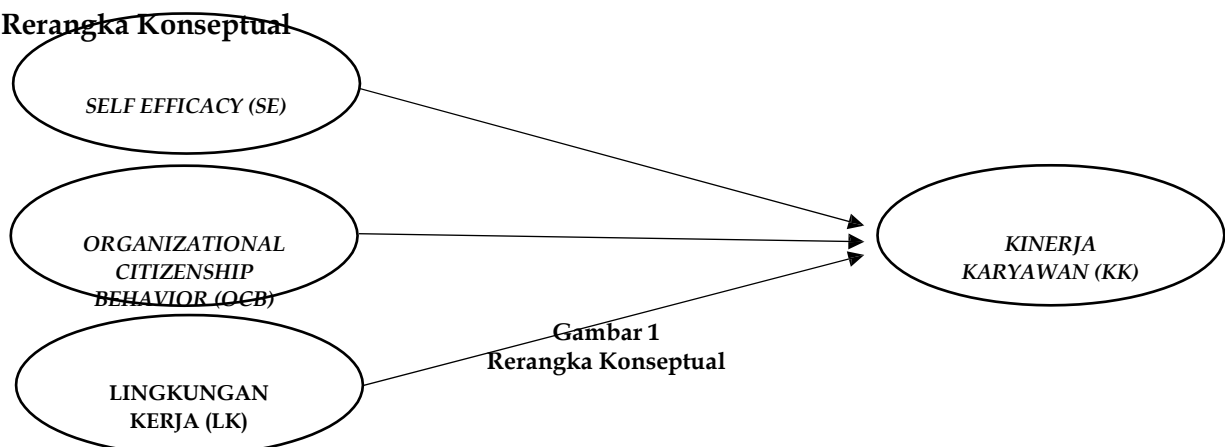
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan sikap individu di perusahaan dan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana sumber daya manusia (SDM) para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dan menghasilkan suatu target atau tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Rerangka Konseptual



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy adalah sebagai hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuan individu dalam bertindak agar memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah maka individu tidak percaya diri atas kemampuan yang dimiliki, ketika dihadapkan pada suatu masalah dan kesulitan dalam pekerjaan individu tersebut akan mudah menyerah dan putus asa. Sebaliknya, jika individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mempunyai ketekunan dan semangat yang lebih besar ketika mengatasi masalah, mampu memobilisasi energi yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan dimana hal ini sangat diperlukan didalam suatu perusahaan serta menjadi penentu sebagai kepuasan kerja serta mampu merasa mampu akan kemampuan yang dimiliki. Zumrotul dan Prayekti menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat lain menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kwan dan Eddy, 2013)

H₁ : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo.

Pengaruh *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku suka rela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya, namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Hasil penelitian Unsul dan Isyanto (2019) melaporkan penemuannya bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang ditunjukkan dari penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dessi, et al. 2021 ; Ricky, 2020)

H₂ : *Organizational Citizhenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Risky, et al (2019) melaporkan penemuannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang ditunjukkan dari penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Trisninawati dan Efan, 2021).

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Sujarweni (2015:39) mengartikan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat menghasilkan berupa penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik ataupun cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian ini akan menguji peran *Self Efficacy*, *Organizational Citizhenship Behavior* (OCB), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Gambaran Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diringkas kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah objek dan subjek pada CV Maju Jaya. Adapun jumlah karyawan CV Maju Jaya yang dijadikan populasi adalah sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Penelitian ini akan menggunakan karyawan CV Maju Jaya sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2014).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang merupakan data yang diperoleh melalui karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden CV Maju Jaya. Pengukuran dalam pembobotan nilai kuesioner menggunakan *skala Likert* maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Adapun nilai atau ukuran dalam pilihan jawaban atas daftar pertanyaan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

Self Efficacy

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 (tiga) dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strength. Brown *et al* (dalam Yunianti Elis *et al*, 2016) merumuskan indikator *self efficacy* sebagai berikut: (a) Individu dapat menyelesaikan tugas pokok yang diberikan oleh pimpinan. (b) Individu memotivasi diri untuk dapat menyelesaikan tugas pokok yang diberikan oleh pimpinan. (c) Individu dapat meyakinkan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran. (d) Individu dapat meyakinkan bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan serta mencari solusi disetiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. (e) Individu dapat menyelesaikan tugas diluar tugas pokok yang diberikan oleh pimpinan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (dalam Anik Herminingsih, 2012) berpendapat bahwa perilaku citizenship atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 (lima) bentuk perilaku sebagai indikator pengukuran *organizational citizenship behavior*, yaitu: (a) *Altruism*. (b) *Conscientiousness*. (c) *Sportsmanship*. (d) *Courtesy*. (e) *Civic virtue*.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam 2 (dua) dimensi yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik. (2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Variabel Terikat (Variabel *Dependen*)

Kinerja Karyawan

Kinerja didalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga hasil pencapaian tujuan yang diharapkan maksimal. Berdasarkan uraian tentang kinerja karyawan yang diutarakan di atas, maka variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini diindikasikan 5 (lima) indikator

mengacu pada Afandi (2018:89): (a)Kuantitas atau hasil kerja. (b)Kualitas pekerjaan. (c)Efisiensi. (d)Disiplin kerja. (e)Inisiatif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis ini dilakukan agar mendapatkan hasil yang pasti dalam mengolah data dengan demikian data dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dalam kepentingan pembahasan dan analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan, data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 26.

Analisis Statistik Deskriptif (*Descriptive Statistics*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan dari masing-masing variable dari penyebaran kuesioner yang dilakukan. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan sudah sesuai dengan indikator akan menunjukkan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang berguna untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat dihandalkan. Dalam mengukur reliabilitas dapat melihat dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* yaitu apabila suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) mengatakan bahwa persamaan regresi linear berganda dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel terikat (*dependen*) dengan variabel bebas (*independen*). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu, *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan lingkungan kerja terhadap 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Kk = a + b1Se + b2Ocb + b3Lk + e$$

Keterangan :

Kk = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Se

b2 = Koefisien regresi Ocb

b3 = Koefisien regresi Lk

Se = *Self Efficacy* (*Independent Variable*)

Ocb = *Organizational Citizenship Behavior* (*Independent Variable*)

Lk = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

e = Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen atau independen dikatakan normal atau tidak (Priyatno 2014:145). Uji statistik dapat dilakukan dengan perhitungan *nonparametric tes* yaitu *one-sample kolmogorov*

smirnov test. Data residual dikatakan berdistribusi normal apabila signifikan *one sample kolmogorov smirnov test* memiliki nilai $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan dalam menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah: mempunyai nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10, mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:103). Adanya heteroskedastisitas memiliki ciri yaitu terdapat pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) maka menandakan terjadinya homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji Goodness Of Fit)

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat sebesar 5%. Kriteria dalam menguji F sebagai berikut: Apabila nilai signifikansi uji F $> 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak layak untuk digunakan model penelitian. Dan apabila nilai signifikansi uji F $< 0,05$, maka dapat dinyatakan layak untuk digunakan model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi yaitu alat ukur yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Peneliti menggunakan perhitungan SPSS versi 26 dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati, hal tersebut berakibat semakin kuatnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan jika nilai $R^2 = 0$, hal tersebut berakibat semakin lemahnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk uji hipotesis (t-test) dapat menggunakan rumus sebagai berikut: Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. Dan jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo yang berjumlah 40 responden. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari: jenis kelamin, usia, masa kerja, unit kerja, dan tingkat pendidikan sebagai berikut: responden dalam penelitian ini memiliki mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (65%) dan perempuan sebanyak 14 orang (35%). Responden dalam penelitian ini yang berusia antara 21-30 Tahun 25 orang (62,5%), usia 31-40 Tahun 10 orang (25%), dan yang berusia 41-50 Tahun 5 orang (12,5%). Responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini 1-5 Tahun 31 orang (77,5%), 5-10 Tahun 9 orang (22,5%). Responden dalam penelitian ini berdasarkan unit kerja *Accounting* 3 orang (7,5%), *Admin* 3 orang (7,5%), *Gudang* 4 orang (10%), *Purchasing* 5 orang (12,5%), *Sopir* 5 orang (12,5%), *Keamanan* 6 orang (15%), *Marketing* 6 orang (20%), Lainnya 8 orang (20%). Responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan SMP 15 orang (37,5%), SMA 19 orang (47,5%), D3 3 orang (7,5%), S1 3 orang (7,5%).

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Self Efficacy (SE)	SE.1	0,954	0,3120	Valid
	SE.2	0,947	0,3120	Valid
	SE.3	0,941	0,3120	Valid
	SE.4	0,948	0,3120	Valid
	SE.5	0,919	0,3120	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	OCB.1	0,927	0,3120	Valid
	OCB.2	0,935	0,3120	Valid
	OCB.3	0,925	0,3120	Valid
	OCB.4	0,944	0,3120	Valid
	OCB.5	0,940	0,3120	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,942	0,3120	Valid
	LK.2	0,906	0,3120	Valid
	LK.3	0,942	0,3120	Valid
	LK.4	0,866	0,3120	Valid
	LK.5	0,907	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,929	0,3120	Valid
	KK.2	0,948	0,3120	Valid
	KK.3	0,943	0,3120	Valid
	KK.4	0,937	0,3120	Valid
	KK.5	0,977	0,3120	Valid

Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas bisa terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Semua item pernyataan dinyatakan *valid*. Hal ini terjadi karena keseluruhan variabel memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel sebesar 0,3120. Sehingga keseluruhan variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Self Efficacy (SE)	0,967	0,60	Reliabel
2	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,963	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (LK)	0,950	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,870	0,60	Reliabel

Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel *independen* dan *dependen* memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden sudah sangat representatif dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliable*) dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Regresi Linier Berganda

Table 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	0.832	1.612		0.516	0.609
Self Efficacy	0.246	0.119	0.238	2.069	0,046
Organizational Citizenship Behavior	0.555	0.145	0.504	3.827	0.000
Lingkungan Kerja	0.252	0.120	0.240	2.108	0.042

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

$$KK = 0,832 + 0,246 SE + 0,555 OCB + 0,252 LK + e$$

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) yang terjadi yaitu sebesar +0,832 artinya jika variabel *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan sebesar +0,832.

b. Koefisien Regresi *Self Efficacy* (SE)

Besarnya nilai koefisien regresi *self efficacy* (SE) sebesar + 0,246 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara *self efficacy* (SE) terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

c. Koefisien Regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Besarnya nilai koefisien *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar +0,555 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan apabila *organizational citizenship behavior* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

d. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (LK)

Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) sebesar +0,252 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis Statis Non Parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

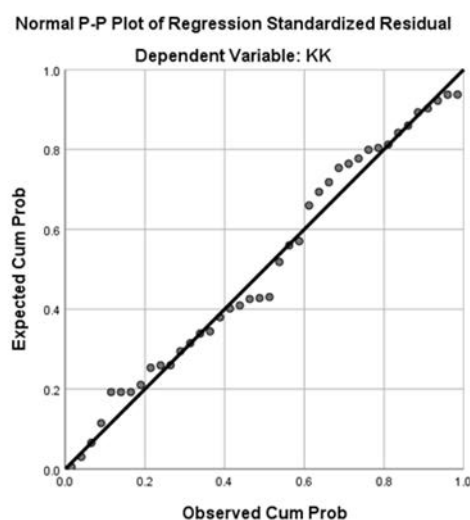
	Unstandardized Residual
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.10033968
Most Extreme Differences	
Absolute	0.097
Positive	0.097
Negative	-0.087
Test Statistic	0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200c,d

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan penelitian.

Pendekatan Grafik



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
 Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan grafik gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar diarea garis diagonal, sehingga berdasarkan teori uji normalitas, analisis ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

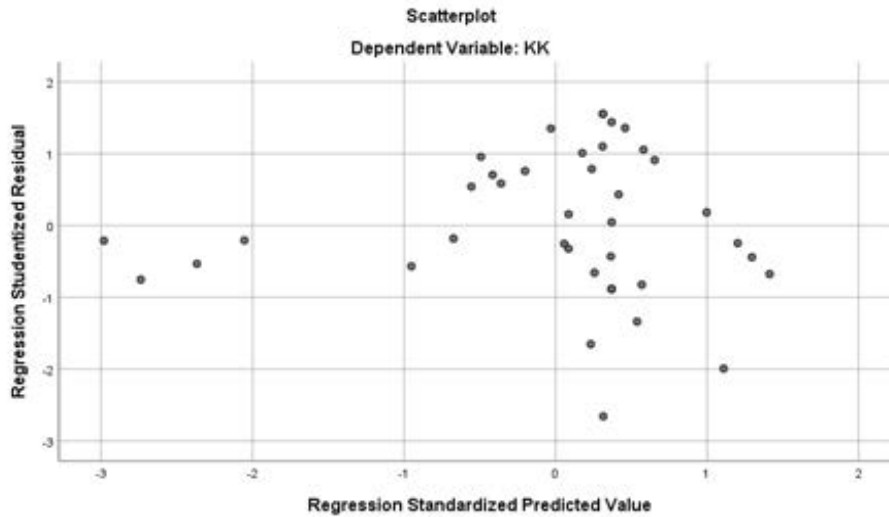
Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
<i>Self Efficacy</i>	0.399	2.506	Non Multikolinieritas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.306	3.269	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.410	2.438	Non Multikolinieritas

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel *independen* yaitu *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja dinyatakan bebas multikolinieritas karena semua variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
 Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil gambar 3 di atas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedasitas pada penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.354	3	243.451	50.941	0.000b
	Residual	172.046	36	4.779		
	Total	902.400	39			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, *Self Efficacy*

Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji F mendapatkan nilai sebesar 50,941 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu variable bebas yaitu *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga model penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.793	2.186

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,900. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *independen* memberikan pengaruh variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan karena $> 0,50$. Nilai *R Square* sebesar 0,809 atau 80,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja adalah sebesar 80,9% dan sisanya 19,1% bisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini..

Uji Hipotesis (t-test)

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.832	1.612		0.516	0.609
	SE	.246	0.119	0.238	2.069	0.046
	OCB	.555	0.145	0.504	3.827	0.000
	LK	.252	0.120	0.240	2.108	0.042

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber data: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji t pada Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**
 Berdasarkan hasil dari tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai positif dan nilai signifikannya untuk *self efficacy* adalah $\alpha = 0,046 < 0,05$ dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan**
 Berdasarkan hasil dari tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai positif nilai signifikannya untuk *organizational citizenship behavior* adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**
 Berdasarkan hasil dari tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang bernilai positif dan nilai signifikannya untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,042 < 0,05$ dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Self Efficacy Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui pada hasil pengujian tabel 8 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi *self efficacy* sebesar 0.046 ($0,046 < 0,05$) dan nilai koefisiennya sebesar 0,0246. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. *Self efficacy* digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan CV Maju Jaya Sidoarjo maka kinerja yang dihasilkan juga baik, dikarenakan individu dengan *self efficacy* tinggi mampu mengerjakan tugas secara tepat waktu, dan tepat sasaran. Pernyataan ini sejalan dengan nilai koefisien yang positif berarti semakin tinggi nilai *self efficacy* akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan yang terjadi di CV Maju Jaya Sidoarjo. *Self efficacy* yang signifikan menunjukkan bahwa setiap perubahan *self efficacy* mempengaruhi terhadap perubahan kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan variabel *self efficacy* dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini mendukung dari penelitian Zumrotul dan Prayekti (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Kwan dan Eddy (2013) yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui pada hasil pengujian tabel 8 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisiennya sebesar 0,555. Hal tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. *Organizational citizenship behavior* digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tidak hanya tugas pokok namun juga tugas diluar pekerjaannya. Dengan adanya perilaku inisiatif dari karyawan berpartisipasi secara aktif dengan membantu antar sesama rekan kerja, melakukan pekerjaan melebihi tuntutan kerja dan tidak berkaitan dengan sistem reward maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan yang menguntungkan bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Pernyataan ini sejalan dengan nilai koefisien yang positif berarti semakin tinggi nilai *organizational citizenship behavior* akan mengakibatkan kinerja karyawan di CV Maju Jaya Sidoarjo juga akan meningkat. *Organizational citizenship behavior* yang signifikan menunjukkan bahwa setiap perubahan dan pergerakan *organizational citizenship behavior* mempengaruhi terhadap perubahan kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan variabel *organizational citizenship behavior* dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini mendukung penelitian dari Unsul dan Isyanto (2019) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Dessi, et al (2021) dan Ricky (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui pada hasil pengujian tabel 8 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0.042 ($0,042 < 0,05$) dan nilai koefisiennya sebesar 0,252. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo. Lingkungan kerja digunakan untuk mengukur karyawan bekerja dalam keadaan yang nyaman dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang ada, selain itu juga untuk mengukur hubungan yang terjalin antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Dengan adanya lingkungan yang aman, nyaman bagi karyawan serta tersedianya peralatan dan perlengkapan yang ada serta terjalin hubungan yang baik antara

sesama karyawan dan dengan atasan maka dapat berpengaruh pada terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan nilai koefisien yang positif berarti semakin tinggi nilai lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan di CV Maju Jaya Sidoarjo juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang signifikan menunjukkan bahwa setiap perubahan dan pergerakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap perubahan kinerja karyawan. Hal tersebut menyatakan variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini mendukung penelitian dari Risky, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Trisninawati dan Efan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai peran *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Maju Jaya Sidoarjo) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya penurunan *self efficacy* karyawan akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu mempengaruhi kinerja karyawan, jika *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dialami karyawan tinggi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan begitupun sebaliknya penurunan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja di dalam perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tinggi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada CV Maju Jaya Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta simpulan yang telah dikemukakan tentang peran *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Maju Jaya Sidoarjo

- a. Perlu adanya evaluasi mengenai cara meningkatkan rasa percaya diri atau mawas diri (*self efficacy*) pada karyawan atas kemampuan yang mereka miliki dengan pondasi psikologis bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka dimiliki dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- b. Dalam meningkatkan OCB yang baik pada seluruh karyawan yaitu dengan cara menumbuhkan rasa percaya dan rasa kekeluargaan akan dapat meningkatkan rasa solidaritas antar sesama karyawan CV Maju Jaya Sidoarjo untuk dapat mencapai kinerja karyawan, karena apabila antar sesama karyawan tercipta rasa ingin

membantu satu sama lain dan menolong dalam hal pekerjaan, maka perusahaan akan diuntungkan dengan meningkatnya kinerja karyawan perusahaan.

- c. Dalam meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan pihak CV Maju Jaya Sidoarjo memperhatikan lagi lingkungan kerja fisik berupa ruangan kerja yang perlu ditambah lagi untuk tiap divisi agar tidak bercampur menjadi satu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis hanya menggunakan variabel independen tertentu saja yaitu *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, dan lingkungan kerja. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya penulis dapat menambah variabel independen atau variabel dependen agar hasil yang diperoleh dalam menulis penelitian dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abrar, U., dan Isyanto. 2019. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura)". *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* Vol 7 (2) : 106 - 114.
- Adha, R N., Q. Nurul, dan H. H. Achmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal penelitian Ipteks* Vol 4 (1) : 47 - 62.
- Ahmad, Y., T. Bernhard, dan N. T. Rita. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado". *Jurnal EMBA* Vol 7 (3) : 2811 - 2820.
- Ardi, V., dan S. A. Endang. 2017. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 52 (1) : 163 - 172.
- Ekaputra, A. D. 2021. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur". *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya*
- Fachrezi, H., dan K. Hazmanan. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3 (1) : 107 - 119.
- Fadhilah, M. R., dan M. A. Yahya. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung". *E-Proceeding of Management* Vol 7 (2) : 1 - 10.
- Gunawan, K. J., dan E. M. Sutanto. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy dan Temperamen di PT Nutrifood Surabaya". *AGORA* Vol 1 (1) : 9 - 12.
- Hendrawan, A. 2020. "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja". *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)* Vol 3 (1) : 23 - 34.
- Hikmah, N., dan S. Hari. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Diponegoro Journal Of Social and Politic* : 1 - 8.
- Irdja, A. M. 2013. "Faktor-Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Gorontalo" *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 2 (2) : 19 -21.
- Kailola, S. 2018. "Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis". *Jurnal Manis* Vol 2 (2) : 62 - 81.
- Lestari, E. R., dan N. K. G. Fithriyah. 2018. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* Vol 7 (2) : 116 - 123.

- Lukito, R. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produk PVC di UD Untung Jaya Sidoarjo. *AGORA* Vol 8 (2) : 211 – 219.
- Masruroh, Z., dan Prayekti. 2021. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Jurnal Syntax Transformation* Vol 2 (4) : 565 – 571.
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2 (2) : 170 – 183.
- Nahrisah, E., dan M. Sarah. 2019. "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi". *Jurnal Ilmiah Kohesi* Vol 3 (3) : 40 – 50
- Prabandari, D. P. I., dan W. A. Suyatmin. 2021. "Pengaruh Organizational Cityzenship Behavior (OCB), Empowerment, Total Quality Management (Tqm), Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Luwes Gading Solo)". *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* Vol 6 (2) : 510 – 519.
- Purnama, I. W. 2021. Ini Rahasia Industri Furnitur Bisa Bertahan di Tengah PAndemi Covid-19. <https://www.idxchannel.com/economics/ini-rahasia-industri-furnitur-bisa-bertahan-di-tengah-pandemi-covid-19>. Diakses tanggal 7 November 2021.
- Putra, A., H. Rizali, dan Hairudinor. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Anugrah Bersama". *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol 10 (1) : 1 – 10.
- Sari, D. P., dan C. Yeki. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi* Vol 1 (3) : 224 – 228.
- Sawitri, D., C. Nurmala., dan M. Umi. 2018. "Hubungan Self Leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol 6 (1) : 76 – 90.
- Sihaloho, R. D., dan S. Hotlin. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan". *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* Vol 9 (2) : 273 – 281.
- Sunarsi, D., 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta". *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*. 117 – 123.
- Suzana, A. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal LOGIKA* Vol XIX (1) : 42 – 50.
- Trisninawati., dan E. Efan. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di Mediasi Employee Engagement. *Journal Management, Business, and Accounting* Vol 20 (3): 275 – 284.