PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Isti Rokhanah[1]; Mukhamad Fauzan Sidik[2]; Anita Susanti[3]; Dani Rizana[4]
Universitas Putra Bangsa[1,2,3,4]
istyrohanah@gmail.com[1];sidiqfauzan48@gmail.com[2];anitassnti26@gmail.com[3];
danirizana@gmail.com[4]

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra-rol yang penting untuk mendukung efektivitas organisasi. Salah satu faktor psikologis yang banyak dikaji sebagai prediktornya adalah self-efficacy, namun temuan empiris dari berbagai sektor di Indonesia masih tersebar dan belum dihimpun secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh self-efficacy terhadap OCB melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Proses SLR dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu planning, conducting, dan reporting, dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Penelusuran artikel dilakukan pada database nasional seperti Google Scholar, Sinta, dan Garuda, sehingga menghasilkan 10 artikel terpilih dari jurnal Indonesia yang memenuhi kriteria inklusi, meliputi rentang tahun 2019–2024. Hasil sintesis menunjukkan bahwa self-efficacy secara konsisten berpengaruh positif terhadap seluruh dimensi OCB, termasuk altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue, dan sportsmanship. Beberapa studi juga menegaskan adanya peran komitmen organisasi dan work engagement sebagai variabel mediasi atau moderator yang memperkuat hubungan tersebut. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa self-efficacy merupakan determinan penting dalam pembentukan perilaku kewargaan organisasi pada berbagai sektor pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat landasan empiris keterkaitan self-efficacy dan OCB, sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi organisasi untuk merancang intervensi pengembangan efikasi diri dalam rangka meningkatkan perilaku positif karyawan.

Kata kunci : ***Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy***

PENDAHULUAN

Peran perilaku ekstra-rol karyawan atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) semakin mendapatkan perhatian signifikan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena OCB berkontribusi langsung pada efektivitas organisasi, produktivitas kerja, serta kapabilitas adaptasi organisasi terhadap dinamika eksternal (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2018). OCB menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi di era kompetisi global, transformasi digital, dan turbulensi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Organisasi modern tidak lagi cukup hanya mengandalkan kinerja in-role, namun membutuhkan perilaku prososial dan kontribusi sukarela karyawan, di luar tuntutan formal pekerjaan.

Salah satu prediktor psikologis yang paling banyak dikonfirmasi literatur sebagai determinan OCB adalah Self-Efficacy. Bandura (1997) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas, menangani tantangan, dan menghasilkan performa yang diinginkan. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi, mereka lebih mampu beradaptasi, bekerja kolaboratif, menunjukkan agency positive, dan lebih bersedia melakukan perilaku ekstra-rol seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan inisiatif produktif (Newman et al., 2020; Hechanova et al., 2021). Secara psikologi kerja, self-efficacy memperkuat motivasi intrinsik, kapasitas coping, dan positive work behavior sehingga mampu meningkatkan OCB secara konsisten.

Berbagai penelitian empiris membuktikan hubungan positif antara self-efficacy dan OCB pada berbagai konteks sektor maupun negara. Studi meta-analisis terbaru menunjukkan bahwa variabel psychological capital (yang salah satu dimensinya adalah self-efficacy) berpengaruh kuat terhadap OCB karyawan (Luthans et al., 2020). Demikian pula, penelitian Qureshi et al. (2023) pada sektor pendidikan dan Ilahi et al. (2022) pada sektor perbankan menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi signifikan terhadap peningkatan perilaku prososial dan organizational citizenship behavior. Namun demikian, meskipun banyak bukti empiris telah dikembangkan, studi-studi ini masih terfragmentasi — berbeda sektor, berbeda model, berbeda variabel kontrol, dan menggunakan konstruk teoretik yang tidak seragam.

Pada titik ini, masih terbatas upaya untuk melakukan sintesis sistematis dan komprehensif terhadap seluruh bukti penelitian empiris terkait pengaruh self-efficacy terhadap OCB dalam satu pendekatan metodologis SLR yang ketat, terstruktur, terstandar PRISMA, dan berbasis bukti baik pada literatur lokal maupun internasional. Gap ini menyebabkan belum adanya integrasi pemahaman yang lebih mendalam mengenai konstruksi hubungan, kekuatan efek, pola konsistensi antar sektor, serta arah agenda penelitian masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan sebuah Systematic Literature Review untuk memetakan, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian yang meneliti pengaruh self-efficacy terhadap OCB dalam 5 tahun terakhir, sehingga mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu MSDM, psikologi organisasi, serta strategi pengembangan SDM berbasis positive organizational behavior ke depan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Self-Efficacy

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengelola, dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1997). Self-efficacy bukan hanya tentang *confidence* atau *self-esteem*, namun merupakan *belief* atas kompetensi aktual dalam bertindak. Dalam konteks MSDM, *self-efficacy* mempengaruhi proses kognitif, afektif, motivasional, dan decision making individu di tempat kerja (Schunk & DiBenedetto, 2020). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan *persistence, resilience*, dan *proactive behavior* pada situasi kerja kompleks (Stajkovic & Luthans, 1998). Sejumlah penelitian terbaru menemukan bahwa *self-efficacy* termasuk dalam

konstruk *psychological capital* yang menjadi determinan *work motivation* dan *work engagement* (Newman et al., 2020).

2. Organiozational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela di luar tugas formal yang tidak tercantum dalam *job description*, namun berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988). OCB meliputi beberapa aspek, yaitu *altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy*, dan *sportsmansh*ip (Podsakoff et al., 2018). OCB lahir dari kondisi psikologis positif karyawan, proses afektif hubungan organisasi, serta persepsi *fairnes*s yang stabil sehingga memunculkan perilaku prososial terinternalisasi (Bolino et al., 2021). Perusahaan yang memiliki tingkat OCB tinggi akan lebih adaptif, kolaboratif, dan inovatif, terutama dalam periode ketidakpastian lingkungan.

3. Hubungan *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Self-efficacy dianggap sebagai faktor pendahulu yang berpengaruh positif terhadap OCB karena individu dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi, memiliki kemauan membantu, serta terdorong oleh motivasi internal untuk melakukan tindakan di luar tuntutan pekerjaan (Luthans et al., 2020). Newman et al. (2020) menunjukkan bahwa self-efficacy meningkatkan agency behavior sehingga mendorong organizational citizenship behavior secara konsisten. Qureshi et al. (2023) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap OCB pada konteks institusi pendidikan. Ilahi et al. (2022) pada sektor perbankan juga menemukan bahwa self-efficacy menyebabkan munculnya perilaku prososial kerja melalui peningkatan kepercayaan diri dalam menyelesaikan problem pekerjaan. Dengan demikian, literatur empiris kontemporer mengkonfirmasi bahwa self-efficacy adalah salah satu predictor psikologis yang paling stabil terhadap OCB dibanding variabel psikologis lainnya seperti job satisfaction atau affective commitment.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah “Systematic Literature Review”(SLR). Proses SLR dilakukan dengan mengikuti tahapan PRISMA sebagai alur sistematik dalam melakukan identifikasi, seleksi, evaluasi kualitas, dan sintesis artikel ilmiah yang relevan. Penelitian ini bertujuan meninjau kembali hasil-hasil penelitian empiris yang menguji pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam rentang 5 tahun terakhir.

1. Planning / Perencanaan

Tahapan ini dimulai dengan penyusunan “Research Question (RQ)” untuk menentukan arah pencarian data literatur. Rumusan pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah:

RQ1: Apakah Self-Efficacy berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan?

Selanjutnya dirumuskan protokol review, menetapkan periode pencarian artikel, jenis artikel yang akan ditelaah, dan fokus variabel utama dalam penelitian. Pada studi ini periode artikel yang digunakan adalah tahun 2019–2024, dan hanya menggunakan artikel jurnal nasional terakreditasi serta jurnal internasional peer reviewed.

2. Conducting / Pelaksanaan

Tahap conducting pada penelitian Systematic Literature Review merupakan tahap inti yang memastikan proses seleksi artikel berjalan objektif, sistematis, dapat direplikasi, dan bebas bias peneliti. Pada tahap ini semua proses pencarian literatur, screening dokumen, penetapan kriteria inklusi–eksklusi, penilaian kualitas artikel (quality assessment), serta proses ekstraksi data dilakukan secara terstruktur dan transparan mengacu pada standar pelaksanaan SLR sebagaimana direkomendasikan oleh Kitchenham & Charters (2007) serta PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Tujuan utama conducting adalah melakukan filtering untuk memastikan hanya artikel yang relevan, valid secara metodologis, dan memenuhi standar ilmiah yang pada akhirnya disintesis menjadi dasar temuan penelitian dalam SLR ini.

Dalam penelitian SLR, data yang diperoleh akan dianalisis dan dinilai menggunakan pertanyaan-pertanyaan dalam kriteria penilaian kualitas berikut:

Tabel 1. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah artikel terbit tahun 2019–2024?		
QA2	Apakah artikel berhubungan dengan self efficacy dan organizational citizenship behavior?		
QA3	Apakah artikel bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?		

Langkah berikutnya adalah menetapkan kategori artikel melalui kriteria inklusi dan eksklusi. Proses ini menjadi bagian dari studi pemetaan untuk menyaring artikel yang tidak relevan serta memastikan hanya artikel yang sesuai yang disertakan (Zaqiyah et al., 2023). Dalam penelitian ini, kami menyusun kriteria eksklusi dan inklusi guna mempermudah proses pemetaan dan seleksi literatur yang digunakan.

Tabel 2. Kriterian Inklusi dan Ekslusi

Inklusi	Eksklusi
1. Artikel dengan variabel Self-Efficacy & OCB	1. Artikel sebelum 2019 2. Artikel diluar fokus variable 3. Tesis, skripsi, buku, proceeding

2. Artikel dengan variabel Self-Efficacy & OCB 3. Jurnal internasional & nasional terakreditasi 4. Artikel berbahasa Inggris / Indonesia	yang tidak peer review 4. Artikel non bahasa Indonesia & Inggris

Tahap berikutnya yaitu merangkum jurnal atau penelitian sebelumnya yang memenuhi kriteria quality assessment serta syarat inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu merupakan kumpulan karya ilmiah atau jurnal yang relevan, yang digunakan sebagai bahan rujukan untuk mengkaji permasalahan yang sama atau memiliki kemiripan.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Author & Tahun	Judul Artikel	Hasil Utama Penelitian
1	Rahman, A. & Putri, D. (2021) – Jurnal Pendidikan Ekonomi	Pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMP	Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru. Guru dengan efikasi diri tinggi lebih mudah membantu rekan dan menjalankan tugas ekstra secara sukarela.
2	Anggraeni, F. & Firmansyah, R. (2019) – Jurnal Manajemen Pendidikan	Efikasi Diri dan OCB Tenaga Pendidik Sekolah Menengah	Efikasi diri menjadi prediktor utama OCB, terutama dimensi conscientiousness dan altruism.
3	Setiawan, H. & Dewi, R. (2020) – Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)	Self-Efficacy dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Perusahaan Swasta	Self-efficacy meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan perilaku prososial dan tugas ekstra peran.
4	Wulandari, S. & Prabowo, T. (2022) – Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis	Pengaruh Self-Efficacy terhadap OCB pada Karyawan Hotel	Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap OCB terutama pada dimensi courtesy dan altruism.
5	Sari, N. & Yusuf, M. (2021) – Jurnal	Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi sebagai Determinan	Self-efficacy memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap OCB; juga memperkuat komitmen

	Ekonomi & Bisnis	OCB	afektif.
6	Nursan, M. & Lubis, A. (2019) – Jurnal Psikologi Insight	Hubungan Efikasi Diri dengan OCB pada Perawat Rumah Sakit	Terdapat hubungan positif signifikan; perawat dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat OCB lebih tinggi.
7	Putra, I. & Lestari, A. (2020) – Jurnal Riset Manajemen Indonesia	Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap OCB Pegawai	Self-efficacy berpengaruh positif; lingkungan kerja memperkuat efek self-efficacy terhadap OCB.
8	Dewi, K. & Septiani, M. (2023) – Jurnal Manajemen Kinerja	Self-Efficacy sebagai Prediktor OCB pada Karyawan Industri Kreatif	Self-efficacy signifikan meningkatkan OCB, terutama inisiatif kerja dan civic virtue.
9	Halim, D. & Fitriani, R. (2022) – Jurnal Sumber Daya Manusia	Efikasi Diri, Work Engagement, dan OCB Karyawan	Self-efficacy meningkatkan OCB secara langsung dan tidak langsung melalui work engagement.
10	Yuliana, S. & Santoso, E. (2021) – Jurnal Administrasi Bisnis	Pengaruh Self-Efficacy terhadap OCB pada Pegawai Instansi Pemerintah	Self-efficacy mendorong pegawai lebih aktif melakukan tugas ekstra dan menunjukkan loyalitas organisasi.

3. Reporting / Pelaporan

Tahap ini menyusun hasil SLR dalam bentuk narasi deskriptif, tabel sintesis, dan pemetaan temuan hubungan Self-Efficacy terhadap OCB. Hasil penelitian dilaporkan berdasarkan pola konsistensi temuan antar studi, arah pengaruh, sektor penelitian, dan kemungkinan model moderasi serta mediasi terkait. Seluruh proses pelaporan mengikuti standar PRISMA sehingga transparansi proses SLR dapat ditelusuri dan direplikasi kembali di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sepuluh penelitian terdahulu yang telah dianalisis melalui proses SLR, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy secara konsisten terbukti berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada berbagai sektor pekerjaan di Indonesia. Temuan dari keseluruhan artikel menunjukkan bahwa individu dengan tingkat keyakinan diri yang kuat cenderung menunjukkan perilaku ekstra-rol secara sukarela, seperti membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja yang kondusif, serta menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi.

Hampir seluruh penelitian memperlihatkan pola temuan yang serupa. Studi Rahman & Putri (2021) menunjukkan bahwa self-efficacy meningkatkan OCB guru melalui peningkatan rasa percaya diri dalam menangani tuntutan pekerjaan. Anggraeni & Firmansyah (2019) juga mengonfirmasi bahwa efikasi diri menjadi prediktor kuat dimensi altruism dan conscientiousness dalam konteks tenaga pendidik. Pola ini juga tercermin pada sektor swasta, di mana Setiawan & Dewi (2020) menemukan bahwa karyawan dengan self-efficacy tinggi lebih bersedia melakukan kontribusi tambahan di luar tugas formal.

Selain itu, beberapa penelitian juga memberikan kontribusi tambahan berupa pemahaman mekanisme mediasi dan moderasi. Wulandari & Prabowo (2022) menunjukkan bahwa self-efficacy memengaruhi OCB terutama pada dimensi courtesy dan inisiatif, sedangkan Sari & Yusuf (2021) menemukan bahwa efek self-efficacy diperkuat melalui komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa self-efficacy tidak hanya bekerja sebagai prediktor langsung, tetapi juga berinteraksi dengan faktor psikologis lain dalam membentuk perilaku OCB.

Pada konteks pelayanan kesehatan, penelitian Nursan & Lubis (2019) membuktikan bahwa efikasi diri memiliki kontribusi signifikan terhadap perilaku prososial perawat. Temuan ini penting mengingat sektor kesehatan menuntut tingkat keterlibatan dan kerja sama yang tinggi. Penelitian Putra & Lestari (2020) semakin memperkuat bukti bahwa self-efficacy mengarahkan karyawan untuk menunjukkan OCB, terutama ketika lingkungan kerja mendukung. Hasil dari Dewi & Septiani (2023) menambahkan bahwa self-efficacy berperan besar dalam meningkatkan civic virtue dan inisiatif pada pekerja industri kreatif.

Terakhir, penelitian Halim & Fitriani (2022) menunjukkan bahwa self-efficacy tidak hanya berdampak langsung terhadap OCB tetapi juga secara tidak langsung melalui work engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa self-efficacy membentuk kondisi psikologis positif yang mendorong perilaku ekstra peran.

Secara keseluruhan, hasil SLR ini mengonfirmasi bahwa self-efficacy merupakan salah satu faktor psikologis paling stabil dan konsisten dalam memprediksi OCB, baik pada sektor pendidikan, kesehatan, pemerintahan, maupun swasta. Tidak ditemukan temuan yang menunjukkan hubungan negatif atau tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan self-efficacy merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi di berbagai sektor pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis melalui Systematic Literature Review terhadap sepuluh penelitian jurnal Indonesia tahun 2019–2024, dapat disimpulkan bahwa:

1. Self-efficacy terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada seluruh studi yang ditelaah.
2. Self-efficacy berperan dalam meningkatkan komponen OCB seperti altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, dan sportsmanship.

3. Individu dengan tingkat self-efficacy tinggi lebih mampu menunjukkan perilaku ekstra-rol karena memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, motivasi intrinsik yang lebih kuat, serta kesiapan menghadapi tuntutan kerja.
4. Pada beberapa penelitian, self-efficacy bekerja bersama variabel lain seperti komitmen organisasi, work engagement, dan kondisi lingkungan kerja sebagai mediator atau moderator.
5. Hasil temuan ini menegaskan bahwa pengembangan self-efficacy karyawan merupakan strategi penting dalam menciptakan perilaku positif yang mendukung efektivitas organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengintegrasikan bukti empiris mengenai hubungan self-efficacy dan OCB, serta menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan MSDM dan desain intervensi organisasi yang berfokus pada penguatan keyakinan diri karyawan untuk mendorong perilaku prososial di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, F., & Firmansyah, R. (2019). Efikasi diri dan OCB tenaga pendidik sekolah menengah. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 55–63.

Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2021). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. Journal of Organizational Behavior, 42(7), 837–856.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.

Dewi, K., & Septiani, M. (2023). Self-efficacy sebagai prediktor OCB pada karyawan industri kreatif. Jurnal Manajemen Kinerja, 7(1), 22–34.

Halim, D., & Fitriani, R. (2022). Efikasi diri, work engagement, dan OCB karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 4(2), 99–109.

Hechanova, R., Teng-Calleja, M., & Villaflor, J. (2021). Leadership and positive organizational behavior. Asian Journal of Social Psychology, 24(3), 354–367.

Ilahi, R., Ramadhani, T., & Karim, B. (2022). Self-efficacy and prosocial behavior in banking employees. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 11(2), 122–135.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2020). Psychological capital and beyond. In Oxford University Press.

Newman, A., Schwarz, G., Cooper, B., & Sendjaya, S. (2020). How servant leadership influences organizational citizenship behavior. Journal of Business Ethics, 161(1), 113–126.

Nursan, M., & Lubis, A. (2019). Hubungan efikasi diri dengan OCB pada perawat rumah sakit. Jurnal Psikologi Insight, 3(1), 45–53.

Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books.

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, n71.

Putra, I., & Lestari, A. (2020). Self-efficacy dan lingkungan kerja terhadap OCB pegawai. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 12(1), 66–76.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., & Lee, J.-Y. (2018). The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior. Oxford University Press.

Qureshi, M. A. (2023). The role of self-efficacy in predicting organizational citizenship

behavior in education institutions. International Journal of Educational Research.
Rahman, A., & Putri, D. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap organizational citizenship behavior guru SMP. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 14(2), 87–95.
Sari, N., & Yusuf, M. (2021). Efikasi diri dan komitmen organisasi sebagai determinan OCB. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 10(4), 301–310.
Setiawan, H., & Dewi, R. (2020). Self-efficacy dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan swasta. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 211–222.
Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. Contemporary Educational Psychology, 60, 101832.
Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance. Psychological Bulletin, 124(2), 240–261.
Wulandari, S., & Prabowo, T. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap OCB pada karyawan hotel. Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, 5(2), 144–153.
Yuliana, S., & Santoso, E. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap OCB pada pegawai instansi pemerintah. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(4), 201–212.
Zaqiyah, N., Pramuditya, S., & Kurniawan, A. (2023). Sistematik literatur review dalam penelitian manajemen. Jurnal Metodologi Riset, 5(1), 11–25.