

Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting

Syams Dani Saadi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
Email: syamssaadi16080574111@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menguji pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work performance (2) self efficacy tidak berpengaruh pada organizational citizenship behavior (3) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap job crafting (4) job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap work performance (5) job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (6) self efficacy tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap work performance melalui job crafting (7) self efficacy tidak memiliki pengaruh tidak langsung pada organizational citizenship behavior melalui job crafting.

Kata Kunci: Job crafting; organizational citizenship behavior; self efficacy; work performance

The effect of self efficacy on work performance and organizational citizenship behavior through job crafting

Abstract

The purpose of this study is to explain and examine the influence of self efficacy to work performance and organizational citizenship behavior through job crafting at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah. The sample in this study amounted to 40 employees. This research use a quantitative approach with statistical analysis using SmartPLS 3.0. The results of this study found that : (1) self efficacy has a positive and significant effect on work performance (2) self efficacy has no effect on organizational citizenship behavior (3) self efficacy has a positive and significant effect on job crafting (4) job crafting has a positive and significant effect on work performance (5) job crafting has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (6) self efficacy has no indirect effect on work performance through job crafting (7) self efficacy has no indirect effect on organizational citizenship behavior through job crafting.

Keywords: Job crafting; organizational citizenship behavior; self efficacy; work performance

PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0, berbagai negara termasuk Indonesia harus bersiap dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sektor industri, salah satunya merupakan sektor keuangan yakni perbankan. Saat ini persaingan yang ada bukan hanya persaingan dengan sesama perbankan, namun juga dengan perusahaan finansial berbasis teknologi (fintech) yang mulai digemari oleh masyarakat karena kemudahan layanan yang dimiliki. Oleh karena itu, perbankan dituntut untuk memberikan inovasi yang lebih terkait peningkatan layanan terhadap nasabahnya, layanan yang dimaksud adalah layanan yang memudahkan nasabah baik dalam melakukan transaksi maupun dalam menggunakan jasa perbankan lainnya.

Seiring dengan peningkatan layanan yang dilakukan oleh perusahaan, perlu diimbangi dengan pengoptimalan sumber daya manusia yang ada. Upaya pengoptimalan dapat dilakukan dengan menggunakan potensi karyawan sepenuhnya. Tujuan dari hal tersebut adalah agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang optimal yang mampu membawa perusahaan agar dapat bersaing. Kinerja (work performance) mengacu pada perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Selain itu pengoptimalan SDM yang dilakukan perusahaan juga dapat berdampak pada perilaku karyawan diluar kewajiban kerja mereka atau perilaku yang melebihi peran normal karyawan dalam bekerja, perilaku ini disebut dengan organizational citizenship behavior.

Dalam upaya peningkatan work performance dan organizational citizenship behavior salah satunya dapat dicapai melalui self efficacy yang ada pada diri karyawan. Self efficacy menyangkut persepsi seseorang bahwa segala bentuk upaya yang dilakukan dapat mengarah pada keberhasilan, dan akhirnya dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mempertahankan upaya dalam mencapai tujuan. Karyawan dengan self efficacy tinggi lebih cenderung menunjukkan kegigihan dan intensitas dalam pendekatan mereka terhadap peran pekerjaan mereka dan mencari tujuan yang lebih menantang (Carter et al., 2018). Penelitian Tian et al. (2019) mengungkapkan pengaruh positif antara self efficacy dengan work performance. Namun hasil yang berbeda diungkapkan oleh Judeh (2012) bahwa self efficacy tidak memengaruhi work performance karyawan.

Cohen & Abedallah (2015) menyatakan bahwa self efficacy memengaruhi penilaian karyawan terhadap situasi tertentu dan aturan atau prosedur apapun yang berlaku dan oleh karena itu akan memengaruhi keputusan dan perilaku karyawan di tempat kerja. Penelitian Dussault (2006) menyatakan bahwa self efficacy memberikan pengaruh positif pada organizational citizenship behavior. Penelitian Prasetyaningrum & Simarmata (2016) menyatakan bahwa self efficacy tidak memengaruhi organizational citizenship behavior. Tingginya keyakinan diri yang dimiliki karyawan membuat mereka merasa lebih percaya diri, berusaha dan mengembangkan strategi dalam menyelesaikan tugas yang menantang (Ingusci et al., 2019). Dari pernyataan diatas dapat dikatakan dengan keyakinan diri tinggi yang dimiliki karyawan cenderung membuat mereka melakukan job crafting, begitupun sebaliknya. Job crafting didefinisikan sebagai bentuk perubahan pekerjaan yang dilakukan untuk menyesuaikan sumber daya dan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi (Tims et al., 2014). Penelitian Tims et al., (2014) menyatakan self efficacy memberikan korelasi positif pada job crafting. Penelitian berlainan oleh Niessen et al., (2016) mengungkapkan self efficacy hanya memengaruhi satu dimensi job crafting yakni relational crafting.

Job crafting dapat memengaruhi kinerja suatu pekerjaan karena dengannya karyawan dapat membuat perubahan yang membuat tugas yang mereka kerjakan menjadi lebih menarik dan juga efisien. Job crafter menggunakan sumber daya serta dan kemampuan mereka agar tugas yang dikerjakan selesai sesuai dengan apa yang diinginkan (Tims et al., 2015). Penelitian Van Wingerden & Poell (2017) menyatakan job crafting berkorelasi positif dengan work performance. Hasil penelitian lain oleh Nguyen et al., (2019) menyatakan bahwa dua indikator job crafting yakni cognitive crafting dan relational crafting tidak berpengaruh terhadap work performance.

Gong et al., (2018) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang berhasil mengumpulkan job resources cenderung menghargai lingkungan kerja yang mendukung mereka sebelumnya, hal ini dapat meningkatkan keterlibatan. Karena keterlibatan dianggap prediktif dari OCB, ada kemungkinan bahwa

job crafting dapat memicu meningkatnya hubungan job resources dengan OCB. Penelitian Shusha (2014) menyatakan job crafting memberikan korelasi positif pada organizational citizenship behavior. Penelitian lain diungkapkan Tims et al., (2015) yakni job crafting tidak memberikan pengaruh pada OCB individual.

Miraglia et al., (2017) mengungkapkan bahwa job crafting memungkinkan seseorang untuk dapat mengendalikan keyakinan diri pada lingkungan kerja serta membuat pekerjaan lebih efektif yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Penelitian Ingusci et al., (2019) menyatakan job crafting mampu menjadi variabel intervening antara self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior.

Tinjauan pustaka

Self efficacy

Self efficacy diartikan dengan suatu kepercayaan individu terhadap kompetensi dalam diri ketika mengatasi tuntutan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya emosional maupun kognitif serta semua tindakan yang diperlukan (Carter et al., 2018). Miraglia et al. (2017) mengungkapkan bahwa self efficacy adalah dasar dari pengaruh yang dilakukan individu atas fungsi dan kehidupan mereka sendiri. Silvia et al., (2010) mengungkapkan bahwa self efficacy menyangkut tingkat kepercayaan yang dimiliki seseorang dalam kemampuan mereka untuk mencapai tingkat yang ditentukan dalam konteks tertentu. Mustafa et al. (2019) mengungkapkan beberapa variabel kontekstual, seperti kepercayaan rekan kerja, iklim kerja yang mendukung, akses ke pekerjaan, sumber daya, praktik kinerja manajerial berperforma tinggi, dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor-faktor dari self efficacy. Penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian Borgogni, et al. (2010) yakni handle job responsibilities, challenging situations dan coordination with colleagues, untuk mengukur self efficacy.

Job crafting

Job crafting diartikan sebagai bentuk perubahan pekerjaan yang dilakukan seseorang secara proaktif baik fisik maupun kognitif dalam lingkungan kerja mereka, dengan tujuan untuk menyelaraskan kebutuhan pribadi dan kemampuan mereka dengan pekerjaan mereka (Wrzesniewski & Dutton 2001). Petrou et al. (2012) mendefinisikan job crafting mulai dari tiga strategi kerja yakni, menemukan sumber daya, mendapatkan tantangan dan mengurangi tuntutan. Tims et al. (2012) mengemukakan job crafting sebagai perubahan yang dapat dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi mereka. Job crafting dapat difasilitasi oleh pekerjaan dan karakteristik individu dan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi mereka dan untuk preferensi dan kebutuhan mereka (Li & Yang, 2018). Penelitian ini, menggunakan indikator dari Tims et al. (2012) yakni Increasing structural job resources, Decreasing hindering job demands, Increasing social job resources, Increasing challenging job demands, untuk mengukur job crafting.

Work performance

Rotundo & Sackett dalam (Mafini, 2015) mendefinisikan work performance sebagai tindakan, perilaku, dan hasil yang dilakukan oleh masing-masing karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi. Koopmans et al. (2014) mengungkapkan bahwa work performance merujuk pada semua perilaku ataupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Ingusci et al. (2019) mengemukakan work performance sebagai perilaku-perilaku yang secara tegas diperlukan oleh organisasi dan terkait erat dengan tujuan organisasi. Menurut Mafini (2015) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi work performance yakni declarative knowledge, procedural knowledge & skill serta motivation. Work performance diukur dengan menggunakan indikator dari Koopmans et al., (2014) yakni task performance, contextual performance, counterproductive behavior.

Organizational citizenship behavior

Organizational citizenship behavior diartikan sebagai perilaku sukarela seseorang diluar kewajiban dalam pekerjaan mereka (Podsakoff et al., 2000). Nahrgang et al. (2013) mengemukakan organizational citizenship behavior adalah perilaku seseorang dimana dapat memaksimalkan daya guna

suatu organisasi namun tidak diperhitungkan dan tidak diatur secara formal. Menurut Organ dalam Gong et al. (2018) mengartikan organizational citizenship behavior sebagai pada perilaku individu yang menguntungkan organisasi tetapi tidak secara khusus ditentukan atau dihargai oleh organisasi.

Van Dyne et al. (1994) mengungkapkan bahwa beberapa faktor dari organizational citizenship behavior yakni personal factors, perceptions of situational factors in workplace, positional factor. Dalam penelitian ini indikator dari Lee & Allen (2002) yakni OCBI, OCBO digunakan untuk mengukur organizational citizenship behavior.

Pengaruh self efficacy terhadap work performance

Tian et al. (2019) membuktikan karyawan dengan self efficacy yang tinggi mampu meningkatkan work performance. Carter et al. (2018) mengungkapkan self efficacy mempengaruhi pengaruh positif antara self efficacy dengan work performance, karena dengan self efficacy yang ada pada diri seseorang mampu memotivasi mereka bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan work performance. Çetin & Aşkun (2018) berpendapat bahwa self efficacy mampu meningkatkan work performance karena dengan keyakinan diri yang tinggi dimiliki mampu membuat karyawan berusaha lebih giat dalam bekerja. Penelitian Judge & Bono (2001), dan Olusola (2011) juga menyatakan hal serupa bahwa self efficacy memberikan pengaruh positif pada work performance.

H1 : Self efficacy berpengaruh positif terhadap work performance

Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior

Salah satu variabel yang dapat memengaruhi OCB adalah self efficacy karena self efficacy mampu membuat seseorang untuk menangani hal-hal lain selain kewajibannya dalam bekerja (Cohen & Abedallah, 2015). Syamsuddin et al. (2017) mengungkapkan bahwa self efficacy dapat mengarah pada kepuasan kerja sehingga pada akhirnya dapat memicu organizational citizenship behavior terjadi. Dewi & Sudibya (2016) menyatakan self efficacy dapat memengaruhi organizational citizenship behavior secara positif dikarenakan semakin tinggi self efficacy karyawan maka semakin tinggi juga organizational citizenship behavior dilakukan. Penelitian Dussault (2006) dan Rahman et al. (2014) juga menyatakan hasil serupa bahwa self efficacy memberikan pengaruh positif pada organizational citizenship behavior.

H2 : Self efficacy berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pengaruh self efficacy terhadap job crafting

Tims et al. (2014) menyatakan self efficacy memengaruhi positif job crafting dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi lebih percaya diri dalam mengubah pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka dalam bekerja. Petrou et al. (2015) menyatakan bahwa self efficacy karyawan dapat meningkat apabila disertai dengan job crafting dalam bekerja. Penelitian Panjaitan & Putranta (2017) mengungkapkan dengan meningkatnya self efficacy karyawan juga dapat meningkatkan job crafting. Penelitian Kanten (2014) dan Miraglia et al. (2017) juga mengungkapkan hasil yang sama bahwa self efficacy dapat memengaruhi positif job crafting.

H3 : Self efficacy berpengaruh positif terhadap job crafting

Pengaruh job crafting terhadap work performance

Van Wingerden & Poell (2017) menyatakan bahwa job crafting memberikan pengaruh positif pada work performance karyawan karena mereka lebih mampu mengoptimalkan sumber daya pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Hooff (2016) mengungkapkan tindakan job crafting karyawan mengarah pada perilaku proaktif yang pada akhirnya dapat meningkatkan work performance. Dubbelt et al. (2019) menyatakan upaya job crafting yang dilakukan karyawan yakni mencari sumber daya serta tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan work performance. Penelitian Tims et al. (2015) dan J. Y. Lee & Lee, (2018) mengungkapkan hal serupa bahwa job crafting dapat memengaruhi positif work performance.

H4 : Job crafting berpengaruh positif terhadap work performance

Pengaruh job crafting terhadap organizational citizenship behavior

Shusha (2014) menyatakan bahwa tingginya job crafting yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pada perusahaan seperti mematuhi peraturan dalam perusahaan dan mempertahankan sumber daya. Job crafting dapat memengaruhi organizational

citizenship behavior secara positif karena job crafting yang dilakukan karyawan merupakan inisiatif dari diri sendiri serta dapat menjadi kontrol diri (Theeuwes, 2016). Job crafting, dapat meningkatkan sumber daya pekerjaan yang mengarah pada banyaknya interaksi terjadi yang dapat memicu organizational citizenship behavior (Gong et al., 2018). Penelitian Petrou et al. (2015) dan Shin & Hur (2019) juga menyatakan bahwa job crafting dapat memengaruhi organizational citizenship behavior.

H5 : Job crafting berpengaruh positif terhadap OCB

Pengaruh self efficacy terhadap work performance melalui job crafting

Self efficacy dapat menjadi upaya dan ketekunan dalam mencapai tujuan dengan kondisi motivasi positif di tempat kerja (Consiglio et al., 2016). Job crafting yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam bekerja (Hooff, 2016). Nguyen et al., (2019) mengungkapkan bahwa kontrol diri dalam pekerjaan membuat karyawan merasa lebih baik serta termotivasi. Penelitian Ingusci et al. (2019) dan Miraglia et al. (2017) mengemukakan job crafting mampu memediasi hubungan antara self efficacy dan work performance.

H6 : Job crafting menjadi mediator antara hubungan self efficacy terhadap work performance

Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior melalui job crafting

Dengan self efficacy yang tinggi mampu membuat karyawan lebih percaya diri dalam mengubah aspek dalam pekerjaan (Tims et al., 2014). Dalam situasi tertentu perilaku job crafting dapat memberikan pengaruh positif pada rekan kerja serta lingkungan kerja (Theeuwes, 2016). Job crafting dapat memberdayakan karyawan dengan mengubah tugas dan batasan relasional sehingga karyawan dapat terlibat lebih banyak pekerjaan dan mampu meningkatkan OCB (Srivastava & Pathak, 2020). OCB ditujukan untuk membantu rekan kerja maupun perusahaan dengan job crafting sebagai cara untuk mengubah pekerjaan yang mampu meningkatkan kualitas pekerjaan (Petrou et al., 2015). Penelitian Ingusci et al. (2019) mengemukakan job crafting mampu memediasi hubungan antara self efficacy dan organizational citizenship behavior.

H7 : Job crafting menjadi mediator antara hubungan self efficacy terhadap OCB

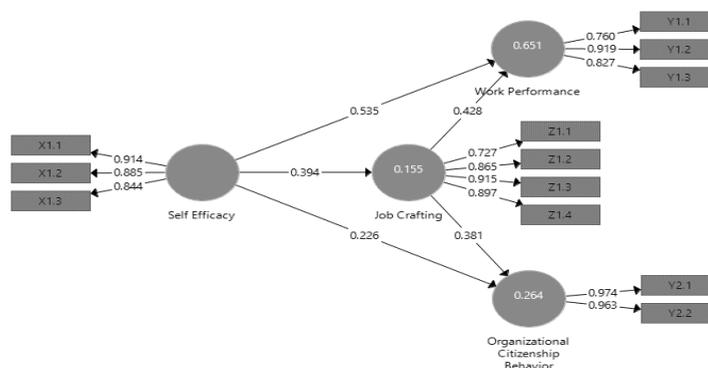
METODE

Penelitian ini berjenis kuantitatif yang termasuk studi kausal (causal study). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling. Objek penelitian dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) KCP Surabaya Jembatan Merah yang beralamat di Jl. Jembatan Merah No. 25-27, Surabaya. Sampel diambil dari seluruh populasi karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) KCP Surabaya Jembatan Merah sejumlah 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner dan observasi yang dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) KCP Surabaya Jembatan Merah. Skala likert 1-5 merupakan skala pengukuran yang dipakai. Metode analisis Partial Least Square (PLS) memakai perangkat lunak smartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent validity

Hasil seluruh indikator dapat dinyatakan valid bila mempunyai outer loading diatas 0,70. Model konstruk dikatakan valid jika seluruh indikator memenuhi convergent validity.



Gambar 1. Uji Measurement Model

Composite reliability

Konstruk dapat dikatakan mempunyai nilai reliabel yang baik jika mempunyai nilai konstruk diatas 0,70. Nilai reliabilitas dari masing-masing konstruk yakni self efficacy 0,913, job crafting 0,915, work performance 0,875 dan organizational citizenship behavior 0,968.

Analisis r-square

Pada Tabel 1. menjabarkan nilai r-square 0,155 artinya self efficacy dapat menjelaskan variabel job crafting sebesar 15,5% sementara nilai sisanya dijelaskan fenomena lain diluar penelitian. Adapun dalam Tabel 1. nilai R-square 0,651 artinya variabel konstruk self efficacy dapat menjelaskan variabel work performance sebesar 65,1% sementara nilai sisanya dijelaskan fenomena lain diluar penelitian. Selain itu, pada Tabel 1. nilai R-square 0,264 artinya variabel konstruk self efficacy dapat menjelaskan variabel OCB sebesar 26,4% sementara nilai sisanya dijelaskan oleh fenomena lain diluar penelitian.

Tabel 1. Analisis r-square

Variabel	r-square
Self efficacy	
Job crafting	0,155
Work performance	0,651
OCB	0,264

Uji kausalitas

Pada Tabel 2 dan tabel 3 menjelaskan pengujian Inner Model untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan nilai signifikansi dalam model penelitian Tabel 2. Path coefficients

Tabel 2. Path coefficients

Diagram path	Original sampel	T statistics	Keterangan	Kesimpulan
Self efficacy → work performance	0,535	3,372	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Self efficacy → OCB	0,226	0,733	≤ 1,96 (Tidak Signifikan)	Hipotesis ditolak
Self efficacy → job crafting	0,394	2,261	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Job crafting → work performance	0,428	3,132	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Job crafting → OCB	0,381	2,116	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima

Tabel 3. Indirect effects

Diagram path	Original Sample	T-Statistic	Keterangan	Kesimpulan
Self efficacy → job crafting → work performance	0,169	1,729	≤ 1,96	Hipotesis ditolak
Self efficacy → job crafting → OCB	0,150	1,343	≤ 1,96	Hipotesis ditolak

Pengaruh self efficacy terhadap work performance karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil analisis PLS menyatakan self efficacy memengaruhi work performance secara positif dilihat pada tabel t-statistic $3,372 > 1,96$ dan besarnya nilai original sample pengaruh self efficacy pada work performance bernilai positif yakni 0,535 sehingga H1 diterima. Hasil jawaban responden pada variabel self efficacy dan work performance menunjukkan nilai total mean yang tinggi yakni 3,98 dan 4,03.

Hasil analisis deskriptif pada variabel self efficacy menunjukkan indikator handle job responsibilities mempunyai nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,03. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk mampu menangani tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sementara pada variabel work performance, indikator task performance mempunyai nilai paling tinggi sebesar 4,17. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan yang secara langsung dapat mendukung organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah pada divisi Customer Service dan juga Teller Service karyawan sudah memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat bahwa dalam bekerja karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan perusahaan dan juga

cekatan dalam bekerja ketika melakukan pekerjaan utama mereka yakni pelayanan langsung terhadap nasabah seperti pembuatan rekening tabungan baru, setoran tunai, serta menghadapi permasalahan nasabah terkait rekening mereka dan hal lain terkait produk dan layanan bank. Sebagai karyawan front office bank, keyakinan diri serta pemahaman yang baik akan produk dan layanan bank sangat diperlukan guna dapat melakukan pelayanan maksimal terhadap nasabah dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda dan hal tersebut telah dimiliki oleh para karyawan. Selain itu, kondisi yang harmonis antar sesama karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif turut memfasilitasi pengembangan self efficacy karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian Tian et al. (2019), Carter et al. (2018) dan Çetin & Aşkun (2018) mendukung hasil dalam penelitian ini. Menurut Çetin & Aşkun (2018) dalam melakukan perekrutan karyawan, perusahaan perlu memilih karyawan dengan keyakinan diri tinggi disamping tingkat pendidikan mereka. Dengan tingginya tingkat self efficacy yang dimiliki seorang karyawan, akan membuat mereka lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan (Tian et al., 2019). Selain itu, perusahaan perlu melakukan pengembangan dan penilaian yang berhubungan dengan self efficacy karyawannya guna meningkatkan work performance mereka (Carter et al., 2018).

Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil analisis PLS menyatakan self efficacy tidak memengaruhi organizational citizenship behavior dilihat pada tabel t-statistic $0,733 < 1,96$ dan besarnya nilai original sample pengaruh self efficacy pada organizational citizenship behavior yakni 0,226 pada akhirnya H2 ditolak. Variabel organizational citizenship behavior menunjukkan nilai total mean yang tinggi yakni 3,98. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah telah melakukan perilaku extra role dalam bekerja seperti membantu karyawan lain dan mempertahankan citra organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel organizational citizenship behavior menunjukkan bahwa indikator OCBI mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,99. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah memiliki perilaku yang secara langsung bermanfaat pada diri sendiri maupun orang lain di tempat kerja.

Namun apabila dikaitkan dengan kondisi yang ada, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih banyak bersifat individual seperti yang ada pada divisi Customer Service dan Teller Service dalam tugas utamanya sebagai front office yakni melakukan pelayanan terhadap nasabah seperti pembuatan rekening baru, setoran tunai dan lainnya. Selain itu, seperti pada divisi Mikro Kredit, tiap karyawan bekerja secara individual dalam upaya mereka untuk mendapatkan nasabah agar dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri begitupun dengan karyawan yang lain, dengan demikian dapat dikatakan organizational citizenship behavior dilakukan tidak berdasarkan self efficacy yang ada pada diri karyawan.

Penelitian Prasetyaningrum & Simarmata (2016) mendukung hasil dalam penelitian ini. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa self efficacy tidak memengaruhi seseorang untuk melakukan organizational citizenship behavior. Selain itu, kondisi tertentu dalam suatu organisasi seperti tugas-tugas sulit yang diberikan dapat memunculkan karakter self efficacy yang ada pada tiap individu. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa self efficacy pada karyawan muncul dikarenakan karyawan terbiasa bekerja secara mandiri yang disebabkan oleh pengembangan dan pelatihan di perusahaan.

Pengaruh self efficacy terhadap job crafting karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil analisis PLS menyatakan self efficacy memengaruhi job crafting secara positif dilihat pada tabel t-statistic $2,261 > 1,96$ dan besarnya nilai original sample pengaruh self efficacy pada job crafting bernilai positif yakni sebesar 0,394 sehingga H3 diterima. Hasil jawaban responden variabel job crafting menunjukkan nilai total mean yang tinggi yakni 4,07. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan merah telah menerapkan job crafting dalam pekerjaannya.

Hasil analisis deskriptif variabel job crafting menunjukkan indikator increasing structural job resources mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,14. Hal itu menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah cenderung meningkatkan sumber daya struktural dalam bekerja seperti mengembangkan diri dan juga menggunakan kemampuan sepenuhnya di tempat kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, tingginya tingkat self efficacy karyawan membuat mereka memiliki kepercayaan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan mereka. Hal ini membuat mereka lebih proaktif dalam melakukan perubahan pekerjaan karena mereka memiliki keyakinan bahwa pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuan dengan hasil yang ingin dicapai serta hal tersebut juga dapat mengembangkan keterampilan mereka dalam bekerja. Seperti yang ada pada divisi Mikro kredit, dengan keyakinan diri tinggi yang dimiliki, karyawan melakukan perubahan pekerjaan terhadap tugas utama mereka yakni mencari nasabah, yakni dengan melakukan cara mereka masing-masing seperti contohnya menyebarkan brosur, menggunakan relasi mereka, maupun meyakinkan calon nasabah dengan kemampuan dan juga keyakinan diri yang mereka miliki.

Penelitian Miraglia et al. (2017), Tims et al. (2014) mendukung hasil dalam penelitian ini. Tingginya self efficacy karyawan membuat mereka lebih proaktif dalam mencari peluang untuk mempelajari hal-hal baru ataupun mencari variasi tugas yang berbeda dalam bekerja (Tims et al., 2014). Sikap proaktif tersebut dilakukan bukan hanya untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan mereka, namun juga dapat memfasilitasi mereka dalam melakukan pengembangan diri di dalam perusahaan (Miraglia et al., 2017).

Pengaruh job crafting terhadap work performance karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil analisis PLS menyatakan job crafting memengaruhi work performance secara positif dilihat di tabel t-statistic $3,132 > 1,96$ dan besarnya nilai original sample pengaruh job crafting terhadap work performance bernilai positif yakni sebesar 0,428 sehingga H4 diterima.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan pada divisi Mikro Kredit, karyawan melakukan perubahan terhadap cara mereka bekerja dalam memenuhi target penyaluran kredit, walaupun terdapat agenda rutin dari perusahaan untuk mempermudah mereka dalam mendapat nasabah seperti menghadiri gathering suatu komunitas maupun membuka booth di suatu acara, namun hal tersebut dirasa belum cukup bagi karyawan, sehingga diluar agenda tersebut, karyawan memiliki cara mereka tersendiri dalam mencari nasabah untuk pemenuhan target.

Penelitian yang dilakukan Van Wingerden & Poell (2017) dan Hooff (2016) mendukung hasil dalam penelitian ini. Van Wingerden & Poell (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai peluang untuk melakukan job crafting, dapat menyesuaikan pekerjaan dengan sumber daya yang mereka miliki serta lebih bertanggung jawab pada pekerjaan. Ketika seseorang dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja serta keterlibatan yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan work performance karyawan (Hooff, 2016).

Pengaruh job crafting terhadap organizational citizenship behavior karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil analisis PLS menyatakan job crafting memengaruhi organizational citizenship behavior secara positif dilihat pada tabel t-statistic $2,116 > 1,96$ dan besarnya nilai original sample pengaruh job crafting pada organizational citizenship behavior menunjukkan hasil positif yakni 0,381 sehingga H5 diterima.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan back office yakni divisi Credit Analyst, dalam upaya pemenuhan sumber daya pekerjaan, karyawan melakukan job crafting dengan cara melakukan perubahan terhadap aspek pekerjaannya, seperti cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja maupun dengan atasan dalam meminta saran dan masukan maupun memberikan bantuan terkait masalah pekerjaan. Selain dapat memenuhi kebutuhan akan sumber daya pekerjaan, interaksi antar karyawan yang ada tentunya dapat mendukung terciptanya organizational citizenship behavior.

Penelitian Shusha (2014) dan Theeuwes (2016) mendukung hasil dalam penelitian ini bahwa job crafting memberikan pengaruh positif pada OCB. Shusha (2014) menyatakan job crafting dilakukan karyawan untuk mendapatkan sumber daya yang dapat mendukung pekerjaan, sumber daya pekerjaan

dapat menjadi motivasi ekstrinsik bagi karyawan karena membuat mereka berupaya untuk mendapatkannya serta dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Dengan banyaknya karyawan yang mendapatkan sumber daya dalam bekerja, maka dapat meningkatkan organizational citizenship behavior, dengan dukungan sumber daya yang berlimpah diharapkan karyawan dapat menggunakannya sebaik mungkin dalam pekerjaan dan dapat memicu extra role behavior (Theeuwes, 2016).

Pengaruh self efficacy terhadap work performance melalui job crafting karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil indirect effect membuktikan bahwa job crafting tidak mampu menjadi variabel perantara/intervening pengaruh self efficacy pada work performance dilihat pada tabel t-statistic $1,729 < 1,96$ dan nilai original sample $0,169$ lebih kecil dari pengaruh langsung sehingga H6 ditolak. Penelitian berlainan oleh Ingusci et al. (2019) mengemukakan job crafting secara parsial memediasi hubungan self efficacy terhadap work performance.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah, praktik job crafting telah dilakukan oleh karyawan namun belum terlaksana secara menyeluruh pada semua divisi yang ada di perusahaan. Job Crafting lebih sering dilakukan oleh karyawan yang bekerja di lapangan seperti pada divisi Mikro Kredit karena mereka adalah ujung tombak dari perusahaan yang memiliki tuntutan pekerjaan lebih tinggi dibanding divisi yang lain. Selain itu, karyawan merasa job crafting bukan merupakan hal utama yang harus selalu dilakukan. Job crafting hanya dilakukan ketika karyawan merasa pekerjaan tidak dapat terselesaikan.

Sejalan dengan Wrzesniewski & Dutton (2001) yang menyatakan bahwa perilaku job crafting dilakukan oleh karyawan untuk mengatasi beban kerja yang tinggi. Penerapan job crafting mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dan mengatasi stress dalam bekerja serta mampu memenuhi kebutuhan pribadi karyawan Tims et al. (2012). Selain itu, perilaku job crafting karyawan yang didasari dengan self efficacy dapat meningkatkan work performance yang dapat menentukan jalannya sebuah organisasi (Ingusci et al., 2019).

Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior melalui job crafting karyawan pt. bank mandiri (persero) tbk kcp surabaya jembatan merah

Hasil indirect effect membuktikan bahwa job crafting tidak mampu menjadi variabel perantara/intervening pengaruh self efficacy pada OCB dilihat pada tabel t-statistic $1,343 < 1,96$ pada akhirnya H7 ditolak. Penelitian berlainan oleh Ingusci et al. (2019) mengemukakan job crafting memediasi total hubungan self efficacy pada organizational citizenship behavior.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah, pelaksanaan job crafting karyawan masih bersifat individu yang hanya dapat dirasakan sendiri oleh karyawan tersebut dan belum berdampak terhadap karyawan lain, selain itu menurut karyawan dukungan dari perusahaan terhadap pelaksanaan job crafting dirasa belum maksimal. Hal tersebut membuat karyawan tidak terlalu leluasa dalam mengubah aspek pekerjaannya, perusahaan harus memberikan dukungan lebih bagi karyawannya dalam mendesain ulang pekerjaan, dukungan yang diberikan perusahaan tentu dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan sehingga meningkatkan interaksi dan memicu organizational citizenship behavior.

Hal serupa diungkapkan Tims et al. (2015) bahwa job crafting akan menciptakan banyak variasi pekerjaan yang dapat meningkatkan interaksi antar sesama karyawan sehingga dapat tercipta organizational citizenship behavior pada perusahaan. Selain itu, pelaksanaan job crafting yang didukung dengan self efficacy pada diri karyawan mampu meningkatkan organizational citizenship behavior sehingga mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ingusci et al., 2019).

SIMPULAN

Pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan self efficacy memengaruhi work performance secara positif, atau dapat dikatakan tingginya self efficacy karyawan membuat work performance mereka meningkat. Self efficacy tidak berpengaruh secara langsung terhadap OCB, hal ini menandakan OCB tidak dilakukan berdasarkan self efficacy seseorang. Self efficacy memengaruhi job crafting secara positif, atau dapat dikatakan tingginya self efficacy karyawan membuat job crafting meningkat. Job

crafting memengaruhi work performance secara positif yang berarti tingginya job crafting yang dilakukan maka akan meningkatkan work performance. Job crafting memengaruhi OCB secara positif yang berarti tingginya tingkat job crafting yang dilakukan membuat OCB meningkat. Self efficacy tidak berpengaruh terhadap work performance melalui job crafting. Self efficacy tidak berpengaruh pada OCB melalui job crafting.

Implikasi manajerial penelitian yaitu perusahaan perlu mempertahankan tingginya tingkat self efficacy yang dimiliki oleh karyawannya dengan menjaga kondisi lingkungan perusahaan tetap harmonis dan kondusif yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dalam pelaksanaan job crafting, perusahaan dan karyawan harus saling mendukung antara satu sama lain, perusahaan dapat mendukung kegiatan job crafting karyawan dengan memberikan promosi jabatan apabila job crafting yang dilakukan oleh karyawan mampu memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Work Performance dari karyawan juga dapat dipertahankan oleh perusahaan melalui pengembangan SDM yang ada pada perusahaan dan pemberian jaminan keamanan kerja kepada karyawan apabila menghadapi situasi seperti pandemi. Selain itu untuk mempertahankan organizational citizenship behavior dapat dilakukan dengan memperbanyak kegiatan bersama antar karyawan seperti gathering. Keterbatasan penelitian ini adalah sedikitnya sampel yang digunakan yakni 40 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Surabaya Jembatan Merah. Saran kepada peneliti selanjutnya yaitu menambah jumlah sampel penelitian dan variabel berbeda seperti emotional intelligence, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Borgogni, L., Dello Russo, S., Petitta, L., & Vecchione, M. (2010). Predicting job satisfaction and job performance in a privatized organization. *International Public Management Journal*, 13(3), 275–296. <https://doi.org/10.1080/10967494.2010.504114>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with ocb and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2–28. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2013-0238>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Dewi, N., & Sudibya, I. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 242997.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300–314. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 98(2), 427–432. <https://doi.org/10.2466/PRO.98.2.427-432>
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774–788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>

- Hooff, N. Van. (2016). The impact of job crafting on job performance : The mediating effect of participation in HRD and the moderating role of age . August, hlm. 1-48.
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., Colombo, L., Signore, F., Ciavolino, E., & Demerouti, E. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of job crafting in middle-age workers. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 533–551.
- Judeh, M. (2012). Assessing the influence of job characteristics and self-efficacy on job performance: A structural equation modeling analysis. *European Journal of Social Sciences*, 28(3), 355–365.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 1, pp. 80–92). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113–128. <https://doi.org/ISSN:2235-767X>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. In *Human Resource Development Review* (Vol. 17, Issue 3, pp. 277–313). <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>
- Li, H., & Yang, X. (2018). When a calling is living: Job crafting mediates the relationships between living a calling and work engagement. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77–106. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-12-2017-0030>
- Mafini, C. (2015). Investigating antecedent factors to job performance: Contemporary evidence from government supply management professionals. *Acta Commercii*, 15(1). <https://doi.org/10.4102/ac.v15i1.287>
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting. *Human Performance*, 30(5), 254–271. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., Gronhaug, K., & Almazrouei, H. S. (2019). Structural impacts on formation of self-efficacy and its performance effects. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030860>
- Nahrgang, J. D., DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Spitzmuller, M., Jundt, D. K., & Ilgen, D. R. (2013). Goal setting in teams: The impact of learning and performance goals on process and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(1), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.008>
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T., & Nguyen, L. V. (2019). The effects of job crafting on work engagement and work performance: A study of Vietnamese commercial banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189–201. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.189>

-
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287–1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
- Olusola, O. (2011). Intrinsic motivation, job satisfaction and self-efficacy as predictors of job performance of industrial workers in Ijebu Zone of Ogun State. *Journal of International Social Research*, 4(17), 570–577.
- Panjaitan, J. P. S., & Putranta, M. P. (2017). *Self Efficacy Dan Job Crafting Pada Karyawan Dalam Industri Perhotelan Di Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Prasetyaningrum, K. A., & Simarmata, N. (2016). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Pramugari Pramugara Maskapai X. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 95–107. <https://doi.org/10.24843/jpu.2016.v03.i01.p10>
- Rahman, U., Wan Sulaiman, W. S., Nasir, R., & Omar, F. (2014). The role of job satisfaction as mediator in the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior among Indonesian teachers. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 255–261.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). Linking flight attendants' job crafting and OCB from a JD-R perspective: A daily analysis of the mediation of job resources and demands. *Journal of Air Transport Management*, 79. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101681>
- Shusha, A. (2014). The Effects of Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers. *International Business Research*, 7(6). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n6p140>
- Silvia, P., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Srivastava, S., & Pathak, D. (2020). The Role of Moderators in Linking Job Crafting to Organizational Citizenship Behaviour: A Study on the Indian Hospitality Sector. *Vision*, 24(1), 101–112. <https://doi.org/10.1177/0972262919869747>
- Syamsuddin, Ringgasa, L., & Badarwan. (2017). The effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior (ocb) employees of institut agama islam negeri kendari. *Langkawi Issn*, 3(2), 2460–2280.
- Theeuwes, C. (2016). The relation between job crafting dimensions seeking challenges and resources , and organizational citizenship behavior . Thesis, Master Resource, Human, January.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(12). <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
-

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802. <https://doi.org/10.5465/256600>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2017). Employees' perceived opportunities to craft and in-role performance: The mediating role of job crafting and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 8(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>