

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukannya permasalahan pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Masalah yang terlihat dalam penelitian ini adalah rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi yang diakibatkan oleh keterlibatan karyawan, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi baik secara parsial maupun simultan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan adalah data interval dengan mentransformasikan data ordinal ke interval dengan menggunakan *method of succesive interval* (MSI). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun simultan dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi berada pada kategori kurang baik serta terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data menunjukkan besarnya pengaruh keterlibatan karyawan, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi sebesar 31,9%. Secara parsial keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 11,0% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi sedangkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 6,4% dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 14,5% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri, Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

ABSTRACT

This research begins with the discovery of problems in organizational citizenship behavior. The problems seen in this study are organizational citizenship behavior caused by employee engagement, self-efficacy and perceived organizational support. This study aims to determine the effect of employee engagement, self-efficacy and perceived organizational support on in organizational citizenship behavior both partially and simultaneously at PT. PLN (Persero) West Java Distribution Main Unit. The method used is descriptive and verification research methods with a total sample of 118 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews, and distributing questionnaires. The data used is interval data by transforming ordinal data into intervals using the method of successive interval (MSI). The analytical method used is multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing is carried out either partially or simultaneously with the help of SPSS software version 26.

The results of this study indicate that employee engagement, self-efficacy and perceived organizational support fall into the poor category and there is a positive and significant effect either simultaneously or partially. The results of data analysis show that the influence of employee engagement, self-efficacy and perceived organizational support on organizational citizenship behavior is 31,9%. Partially, perceived organizational support a positive and significant effect of 11,0% on organizational citizenship behavior, while self-efficacy has a positive and significant effect of 6.4% and perceived organizational support has a positive and significant effect of 14.5% on organizational citizenship behavior.

Keywords: Employee Engagement, Self-Efficacy, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior.