

Peran *Self-Efficacy* dalam *Organizational Behavior*: Sebuah Kajian Literatur

Ernawati¹, Septyan Aiman Hady², Finandar Astaman³ Suryaman Latif⁴, Septiyan Wijayanti⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, Indonesia

E-mail: ernastiepan@gmail.com¹, Septiyan_wijayanti@yahoo.com²,
finandarastaman.sstp17@gmail.com³, uyalatif666@gmail.com⁴, sephadi25@gmail.com⁵

Article History:

Received: 29 Oktober 2025

Revised: 19 November 2025

Accepted: 07 Desember 2025

Keywords: *self-efficacy*,
perilaku organisasi, *kinerja*,
motivasi, *keterlibatan kerja*,
OCB, *perilaku kerja inovatif*,
SLR

Abstract: Kajian ini bertujuan mensintesis peran *self-efficacy* dalam memengaruhi dimensi-dimensi utama perilaku organisasi kinerja individu, motivasi, keterlibatan kerja, serta *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan Systematic Literature Review (SLR) terhadap publikasi 2015–2025, dilengkapi rujukan teoretik klasik (Bandura, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998) dan literatur OB kontemporer. Sumber ditelusuri melalui Google Scholar, Scopus, ScienceDirect, dan SpringerLink dengan kata kunci yang relevan, kemudian diklasifikasi ke dalam tema: (1) *Self-Efficacy*–kinerja, (2) motivasi dan *work engagement*, (3) OCB dan perilaku inovatif, serta (4) faktor pembentuk/penguatan *Self-Efficacy*. Hasil menunjukkan *self-efficacy* berasosiasi positif dengan kinerja, niat berperilaku, persepsi kegunaan/kemudahan, keterlibatan kerja, OCB, dan perilaku kerja inovatif. *self-efficacy* juga sering berperan sebagai mediator antara kecerdasan emosional, dukungan/inovasi organisasi, dan hasil kinerja. Antesedennya didominasi faktor individu (pengalaman keberhasilan), organisasi (dukungan atasan, kepemimpinan transformasional), dan teknologi (kemudahan sistem digital). Implikasi praktis menekankan desain intervensi berbasis mastery, coaching–mentoring, umpan balik konstruktif, penguatan iklim psikologis aman, serta integrasi indikator *self-efficacy* dalam manajemen kinerja untuk memperkuat budaya kerja produktif, kolaboratif, dan inovatif.

PENDAHULUAN

Organisasi modern beroperasi dalam lingkungan yang volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA). Dalam konteks ini, perilaku organisasi (*organizational behavior*/OB) menekankan faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk bertahan, beradaptasi, dan berkinerja unggul. Salah satu konstruk kunci yang konsisten muncul sebagai prediktor kuat perilaku dan kinerja adalah *self-efficacy* keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Berakar pada teori kognitif sosial, *self-efficacy* pertama kali dipopulerkan oleh Bandura sebagai penentu proksimal dari pilihan, upaya, ketekunan, dan regulasi emosi saat menghadapi hambatan. Orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menetapkan tujuan yang menantang, bertahan lebih lama, dan bangkit kembali setelah kegagalan, sedangkan *self-efficacy* rendah terkait penghindaran tugas, cepat menyerah, dan afek negatif.

Literatur mutakhir menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan sekadar sikap umum, tetapi bersifat spesifik terhadap domain misalnya *task-specific efficacy*, *role efficacy*, hingga *learning/self-regulated learning efficacy*. Penelitian pendidikan dan pelatihan kerja mengonfirmasi bahwa kepercayaan diri yang terarah pada tugas meningkatkan strategi belajar, metakognisi, dan transfer kompetensi ke pekerjaan (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Dalam ranah OB, *self-efficacy* beroperasi melalui empat jalur utama: proses kognitif (penetapan tujuan dan perencanaan), proses motivasional (ekspektasi hasil dan nilai usaha), proses afektif (regulasi stres dan kecemasan), dan proses seleksi (pemilihan lingkungan/penugasan). Mekanisme ini menjelaskan mengapa *self-efficacy* mempengaruhi indikator-indikator penting seperti kinerja, inovasi, inisiatif, dan perilaku ekstra-peran.

Meta-analisis menemukan korelasi positif moderat-kuat antara *self-efficacy* dan kinerja kerja, dengan efek yang cenderung menguat ketika tugas menuntut ketekunan dan keterampilan kompleks (Stajkovic & Luthans, 1998). Temuan ini kemudian diperluas, menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi pada adaptabilitas peran, pembelajaran tugas baru, serta perilaku proaktif.

Selain kinerja inti, *self-efficacy* juga terkait erat dengan keterlibatan kerja (*work engagement*), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Individu yang yakin akan kemampuannya cenderung mengalami vigor, dedikasi, dan penyerapan lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong kinerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Bakker, 2020; Judge & Bono, 2001).

Di level kelompok, konsep *collective efficacy* keyakinan bersama tentang kapabilitas tim mempengaruhi koordinasi, pembagian peran, dan efektivitas tim. Tim dengan *collective efficacy* tinggi lebih cepat membangun norma kinerja, berbagi pengetahuan, dan bertahan menghadapi tekanan waktu, sehingga meningkatkan output unit dan kualitas layanan.

Sumber pembentukan *self-efficacy* mengikuti empat asal-usul: pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman vikarius (*modeling*), persuasi sosial (umpan balik dan *coaching*), serta interpretasi kondisi fisiologis/afektif. Praktik manajerial yang menata pekerjaan secara bertahap, menyediakan role model kredibel, memberi umpan balik yang spesifik, dan membangun iklim psikologis aman (*psychological safety*) akan memperkuat *self-efficacy* karyawan.

Gaya kepemimpinan berperan penting sebagai konteks penguat. Kepemimpinan transformasional dan servant leadership meningkatkan *self-efficacy* melalui inspirasi, pemberdayaan, dan dukungan individual. Intervensi pembelajaran berbasiskan pengalaman (*job rotation*, *stretch assignment*) dan pelatihan berbasis mastery juga terbukti efektif menaikkan *self-efficacy* karyawan (Newman *et al.*, 2018).

Di era kerja digital dan hybrid, *self-efficacy* teknologi (*computer/ICT self-efficacy*) menjadi prasyarat adopsi sistem baru, kolaborasi virtual, dan keamanan siber. Karyawan dengan tech efficacy tinggi lebih cepat menguasai aplikasi, lebih rendah hambatan psikologisnya terhadap perubahan, serta lebih konsisten dalam memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan.

Meski efeknya kuat, sejumlah studi mengingatkan potensi non-linier atau kondisi batas. Tujuan yang terlalu optimistis tanpa dukungan sumber daya dapat menurunkan kinerja; demikian pula umpan balik yang tidak akurat bisa menumbuhkan overconfidence. Oleh karena itu, organisasi

perlu menyeimbangkan penguatan *self-efficacy* dengan desain kerja, sumber daya, dan performance feedback yang valid (Vancouver *et al.*, 2010).

Dari sisi pengukuran, penelitian membedakan skala general *self-efficacy* (mis. Schwarzer & Jerusalem, 1995) dan skala spesifik tugas/peran. Kajian literatur perlu menilai kesesuaian alat ukur dengan konteks riset (layanan publik vs. manufaktur), tingkat analisis (individu vs. tim), serta metode (survei lintas-seksional vs. longitudinal/eksperimental) untuk mengurangi bias kesimpulan.

Relevansi praktis *self-efficacy* sangat nyata pada sektor publik dan layanan esensial, di mana tuntutan akuntabilitas, kecepatan respons, dan kualitas pelayanan tinggi. Peningkatan *self-efficacy* petugas garis depan melalui pelatihan berbasis skenario, *after-action review*, dan *peer coaching* berkorelasi dengan kepatuhan SOP, penanganan kasus yang presisi, serta perilaku tolong-menolong antaranggota.

Secara metodologis, perkembangan terbaru mendorong penggunaan desain longitudinal dan multi-sumber (atasan, rekan, data kinerja objektif) untuk mengatasi *common method* bias. Pendekatan *within-person* (harian/mingguan) juga semakin sering dipakai untuk menangkap fluktuasi *self-efficacy* dan implikasinya terhadap dinamika motivasi serta perilaku kerja dari waktu ke waktu (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Berangkat dari peta teori, bukti empiris, dan kebutuhan organisasi masa kini, kajian literatur ini bertujuan menyintesis peran *self-efficacy* dalam OB: *antecedent*-nya, mekanisme kerja, moderator/mediator kunci, dan konsekuensi pada kinerja serta perilaku ekstra-peran. Dengan menyoroti temuan-temuan terkini dan celah riset, kajian ini diharapkan memberi rekomendasi praktis bagi desain intervensi pengembangan SDM serta agenda penelitian lanjutan yang lebih kontekstual dan berketelitian metodologis

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *self-efficacy* berperan dalam memengaruhi dimensi-dimensi utama *organizational behavior* seperti kinerja individu, motivasi, keterlibatan kerja, serta perilaku ekstra peran (OCB) berdasarkan Kajian Literatur?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi pembentukan dan penguatan *self-efficacy* dalam konteks *organizational behavior*, dan bagaimana implikasinya terhadap pengelolaan sumber daya manusia di organisasi modern menurut hasil-hasil penelitian terdahulu?

LANDASAN TEORI

1. Konsep *Organizational Behavior* (OB)

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam organisasi serta bagaimana organisasi dapat dikelola secara lebih efektif. OB mencakup aspek sikap, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, hingga perilaku ekstra-peran (Robbins & Judge, 2018). Fokus OB tidak hanya memahami perilaku karyawan, tetapi juga menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan perilaku dalam konteks organisasi modern. Dalam perkembangan terbaru, OB dipandang sebagai bidang multidisiplin yang memanfaatkan psikologi, sosiologi, hingga ilmu manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2021), OB memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, serta dinamika lingkungan kerja fleksibel dan hybrid.

2. Teori *Self-Efficacy*

Konsep *self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosial, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). *self-efficacy* memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. Menurut Schunk & DiBenedetto (2020), *self-efficacy* berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara pembelajaran, motivasi, dan kinerja. Keyakinan akan kemampuan diri yang tinggi terbukti mendorong individu untuk lebih gigih, tangguh dalam menghadapi kegagalan, serta lebih adaptif dalam menghadapi perubahan.

3. Peran *Self-Efficacy* dalam *Organizational Behavior*

Dalam konteks OB, *self-efficacy* berhubungan erat dengan sejumlah variabel penting seperti kinerja, motivasi, komitmen organisasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih produktif, proaktif, serta berperilaku melebihi tuntutan formal organisasi (Bakker, 2020). Stajkovic & Luthans (1998) melalui meta-analisis menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja kerja. Studi lanjutan juga menegaskan bahwa *self-efficacy* tidak hanya memengaruhi kinerja inti, tetapi juga perilaku adaptif dan inovatif (Newman *et al.*, 2018).

4. Faktor Pembentuk dan Penguat *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), terdapat empat sumber utama *self-efficacy*:

- a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*): pengalaman sukses yang memperkuat keyakinan diri.
- b. Pengalaman vikarius (*vicarious experience*): belajar dari keberhasilan orang lain melalui modeling.
- c. Persuasi sosial (*social persuasion*): dorongan, dukungan, dan umpan balik dari orang lain.
- d. Kondisi fisiologis dan afektif: bagaimana individu menafsirkan stres, kecemasan, atau emosi positif.

Dalam konteks organisasi modern, pemimpin berperan penting dalam membentuk *self-efficacy* karyawan melalui coaching, mentoring, pemberdayaan, dan penciptaan iklim kerja yang suportif (Judge & Bono, 2001; Newman *et al.*, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Metode ini dipilih karena topik mengenai peran *self-efficacy* dalam *organizational behavior* telah banyak diteliti sebelumnya, sehingga diperlukan telaah sistematis untuk menghimpun, mengkaji, dan menganalisis hasil-hasil penelitian yang sudah ada. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Edi Irawan (2023) dan Wardatun Nikmah (2023) yang menggunakan studi literatur untuk menelaah pengaruh faktor psikologis dan teknologi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa artikel jurnal nasional dan internasional. Teknik analisis yang digunakan adalah *systematic literature review* (SLR) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Artikel yang terkumpul terlebih dahulu diklasifikasi berdasarkan tema. Hasil akhir penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademis dengan memperkaya kajian literatur mengenai *self-efficacy* dalam *organizational behavior*, sekaligus memberi masukan praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi peningkatan keyakinan diri karyawan guna mendorong kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Muh. Aqso Anfajaya, 2019, *The Role of Self-Efficacy in Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk meninjau jurnal penelitian tentang peran efikasi diri dalam Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Tinjauan ini dilakukan di 6 jurnal penelitian ilmiah internasional pada periode 2014-2018. Temuan jurnal penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Dalam studi ini, terdapat pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang tinggi, begitu pula sebaliknya.
2. Inavatul Mafrukhah, 2024, *The Role of Self Efficacy in Improving Individual Performance: A Literature Review*. Tinjauan Pustaka Sistematis ini mengeksplorasi secara mendalam terkait variabel-variabel efikasi diri yang meliputi anteseden, konsekuensi, dan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian efikasi diri. Tinjauan Pustaka Sistematis ini berfokus pada identifikasi terstruktur efikasi diri dengan rentang waktu sepuluh tahun terakhir dengan batasan negara-negara di Asia Tenggara. Metode penelitian ini menggunakan metode *preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses* (PRISMA). Berdasarkan penelusuran, terdapat 30 artikel relevan yang dapat digunakan sebagai pedoman penyusunan Tinjauan Pustaka Sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anteseden efikasi diri didominasi oleh aspek individu, aspek organisasi, dan aspek teknologi. Sedangkan konsekuensi efikasi diri didominasi oleh persepsi kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan, niat berperilaku, dan kinerja. Objek penelitian cenderung mengkaji sudut pandang siswa dan guru (akademisi).
3. Lianto, 2020, *Self-Efficacy: A Brief Literature Review*. Saat ini, terdapat kebutuhan yang sangat besar akan tinjauan pustaka ilmiah, terutama bagi peneliti yang sedang menyusun proposal penelitian. Sebagian besar jurnal ilmiah hanya menyajikan hasil penelitian yang merupakan bukti dari teori-teori tertentu. Hanya sedikit artikel yang memuat tinjauan pustaka tentang isu aktual. Esai ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan pustaka yang ringkas tentang efikasi diri. Pembahasan berfokus pada eksplorasi teori-teori dasar, definisi, dimensi, sumber, peran, serta anteseden dan konsekuensi efikasi diri. Makalah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, khususnya bagi para peneliti yang sedang menyusun proposal penelitian tentang isu ini.
2. Muhammad Fikri Nur Aziz, 2024, *The Role of Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Enhancing Employee Performance: A Systematic Literature Review*. Studi ini menyelidiki peran Kecerdasan Emosional (EI) dan Efikasi Diri dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibingkai dalam konteks ekonomi yang berdaya untuk kemakmuran berkelanjutan di Indonesia. Seiring dengan semakin diakuinya pentingnya kompetensi non-teknis oleh bisnis dalam mendorong kesuksesan, Kecerdasan Emosional telah muncul sebagai faktor penting dalam produktivitas dan kepuasan karyawan. Efikasi Diri, sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil, telah diidentifikasi sebagai mediator penting dalam hubungan antara EI dan hasil kinerja. Makalah ini menyajikan Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) yang mensintesis temuan penelitian tentang dampak Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan. Dengan mengkaji studi-studi terbaru, tinjauan ini menyoroti bagaimana konstruk ini berkontribusi pada praktik tempat

kerja yang berkelanjutan dan menumbuhkan budaya pemberdayaan. Temuan mengungkapkan bahwa EI secara positif memengaruhi kinerja dengan meningkatkan kemampuan beradaptasi, ketahanan, dan keterampilan kolaborasi karyawan, dengan Efikasi Diri berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan ini. Tinjauan ini menggarisbawahi pentingnya menggabungkan Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri ke dalam strategi sumber daya manusia untuk mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan keberhasilan organisasi.

3. Ainul Izza, 2024, *The Mediation Role of Self-Efficacy on Innovative Work Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Inovasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Efikasi Diri. Sampel penelitian sebanyak 108 Aparatur Sipil Negara di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan SmartPLS v.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inovasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Selain itu, Inovasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, baik secara langsung maupun melalui efikasi diri. Efikasi diri ditemukan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, efikasi diri berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh Inovasi Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Pembahasan

1. *Self-Efficacy* Berperan dalam Memengaruhi Dimensi-Dimensi Utama *Organizational Behavior* seperti Kinerja Individu, Motivasi, Keterlibatan Kerja, serta Perilaku Ekstra Peran (OCB) Berdasarkan Kajian Literatur

Self-efficacy merupakan konsep penting dalam *organizational behavior* karena berhubungan langsung dengan bagaimana individu mengarahkan usaha, ketekunan, serta strategi dalam bekerja. Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa perilaku organisasi mencakup sikap, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, hingga perilaku ekstra-peran. Dalam kerangka ini, *self-efficacy* menjadi motor psikologis yang memperkuat keyakinan individu dalam menghadapi tantangan dan melaksanakan tugas secara efektif.

Dalam konteks kinerja individu, penelitian Inavatul Mafrukhah (2024) melalui *systematic literature review* menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan performa. Hasilnya, aspek antecedent *self-efficacy* sering kali bersumber dari faktor individu (kemampuan dan pengalaman), faktor organisasi (dukungan atasan, budaya kerja), serta faktor teknologi (kemudahan penggunaan sistem). Konsekuensinya terlihat dalam persepsi kegunaan, niat berperilaku, hingga capaian kinerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Schunk & DiBenedetto (2020) yang menekankan peran *self-efficacy* sebagai mediator dalam hubungan pembelajaran, motivasi, dan hasil kerja.

Dimensi motivasi juga sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Individu dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuannya lebih termotivasi dalam menetapkan tujuan, berusaha keras, dan tetap gigih menghadapi hambatan. Lianto (2020) menegaskan bahwa *self-efficacy* tidak hanya sekadar keyakinan umum, tetapi menyangkut dimensi spesifik yang membentuk orientasi tujuan. Dengan demikian, *self-efficacy* berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih fokus pada pencapaian target organisasi.

Peran *self-efficacy* dalam keterlibatan kerja (*work engagement*) juga semakin mendapat perhatian. Bakker (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif dengan semangat

kerja, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. Individu yang percaya diri terhadap kapasitasnya cenderung lebih berenergi, tidak mudah menyerah, dan lebih siap terlibat dalam aktivitas organisasi. Kondisi ini penting dalam era kerja fleksibel dan hybrid, di mana karyawan dituntut memiliki ketahanan psikologis serta kemampuan beradaptasi dengan cepat (Colquitt *et al.*, 2021).

Salah satu dimensi OB yang sangat erat kaitannya dengan *self-efficacy* adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Muh. Aqso Anfajaya (2019), efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi OCB. Tinjauannya terhadap enam penelitian internasional (2014–2018) menunjukkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung berperilaku lebih kooperatif, suka membantu rekan kerja, dan rela melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan formal. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memiliki peran langsung dalam memperkuat kontribusi ekstra individu terhadap organisasi.

Selain OCB, *self-efficacy* juga terbukti memengaruhi perilaku kerja inovatif. Penelitian Ainul Izza (2024) menemukan bahwa inovasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi meningkatkan *self-efficacy* karyawan, yang pada gilirannya mendorong perilaku kerja inovatif. Dengan menggunakan SmartPLS, penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan inovasi organisasi dengan perilaku inovatif. Artinya, individu yang memiliki keyakinan diri tinggi lebih berani mengambil risiko, mencoba ide baru, dan berpartisipasi aktif dalam penciptaan solusi kreatif.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh interaksi antara *self-efficacy* dan variabel psikologis lainnya. Muhammad Fikri Nur Aziz (2024) menyoroti hubungan antara *emotional intelligence* (EI) dan *self-efficacy* terhadap kinerja. Hasilnya, *self-efficacy* berperan sebagai mediator signifikan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi, kolaborasi, serta ketahanan individu. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi dengan konstruk psikologis lain dalam membentuk perilaku organisasi yang lebih produktif dan berdaya saing.

Dari sisi teori, Bandura (1997) menegaskan bahwa *self-efficacy* dibentuk melalui empat sumber utama: pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, persuasi sosial, serta kondisi fisiologis dan afektif. Dalam organisasi, keempat sumber ini dapat dimanfaatkan melalui program pelatihan berbasis pengalaman, coaching dan mentoring, pemberian umpan balik positif, serta penciptaan iklim kerja yang sehat. Newman *et al.* (2018) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat *self-efficacy* melalui pemberdayaan dan dukungan individual.

Secara keseluruhan, Kajian Literatur menegaskan bahwa *self-efficacy* adalah faktor kunci yang memengaruhi dimensi utama *organizational behavior*. Kinerja, motivasi, keterlibatan kerja, dan OCB terbukti berhubungan erat dengan tingkat *self-efficacy* individu. Peran mediasi *self-efficacy* juga memperlihatkan bahwa konstruk ini bukan sekadar variabel independen, melainkan penghubung yang menjembatani berbagai faktor organisasi dengan perilaku individu yang adaptif dan inovatif.

Dengan demikian, peran *self-efficacy* dalam *organizational behavior* dapat dipandang sebagai landasan psikologis bagi pengelolaan sumber daya manusia modern. Organisasi perlu merancang strategi yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga membangun keyakinan diri karyawan agar mampu menghadapi perubahan, menumbuhkan motivasi, serta berkontribusi optimal melalui keterlibatan kerja dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada penguatan *self-efficacy* menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan.

2. Faktor-Faktor *Behavior* dan Implikasinya Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Modern Menurut Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Self-Efficacy merupakan salah satu konsep psikologis utama dalam *organizational behavior* yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak. Dalam organisasi modern, *self-efficacy* terbukti berkontribusi pada kinerja, motivasi, keterlibatan kerja, hingga perilaku ekstra peran (OCB) (Robbins & Judge, 2018).

Dalam dimensi kinerja, *self-efficacy* memiliki peran krusial. Inavatul Mafrukhah (2024) melalui *systematic literature review* menemukan bahwa *self-efficacy* memengaruhi persepsi kegunaan, kemudahan penggunaan, niat berperilaku, dan hasil kinerja individu. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi bahwa anteseden *self-efficacy* berasal dari aspek individu (kemampuan dan pengalaman), aspek organisasi (dukungan dan iklim kerja), serta aspek teknologi (kemudahan sistem digital). Hal ini menegaskan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam mengelola pekerjaannya sehingga kinerjanya lebih optimal.

Selain kinerja, motivasi juga dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Individu dengan keyakinan diri yang tinggi lebih bersemangat menetapkan tujuan dan berkomitmen untuk mencapainya. Lianto (2020) menegaskan bahwa *self-efficacy* memiliki anteseden yang beragam dan konsekuensi yang signifikan, termasuk motivasi intrinsik yang lebih kuat. Keyakinan ini membuat individu mampu mengatasi hambatan psikologis, memandang tantangan sebagai peluang, dan lebih termotivasi untuk mencapai keberhasilan.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) juga erat kaitannya dengan *self-efficacy*. Bakker (2020) menunjukkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki *vigor*, dedikasi, dan absorption lebih baik dibanding mereka yang *self-efficacy*-nya rendah. Hal ini mengimplikasikan bahwa *self-efficacy* bukan hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan keterikatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dimensi perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Muh. Aqso Anfajaya (2019) dalam tinjauan literturnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif langsung terhadap OCB. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung bersedia membantu rekan kerja, lebih kooperatif, serta melakukan pekerjaan di luar deskripsi formal. Temuan ini menegaskan bahwa *self-efficacy* memperkuat budaya kolaboratif dan iklim organisasi yang sehat.

self-efficacy juga memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara faktor psikologis lain dan kinerja. Muhammad Fikri Nur Aziz (2024) menemukan bahwa *emotional intelligence* (EI) berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan *self-efficacy* sebagai mediator signifikan. Artinya, kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, yang kemudian memperkuat performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berdiri sendiri, tetapi bersinergi dengan faktor lain dalam meningkatkan perilaku organisasi.

Lebih jauh lagi, Ainul Izza (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Dalam penelitiannya pada Aparatur Sipil Negara, *self-efficacy* terbukti sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh inovasi organisasi dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, individu yang memiliki keyakinan diri tinggi lebih berani mencoba ide baru, berkreasi, dan berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi.

Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat temuan klasik Stajkovic & Luthans (1998) yang

melalui meta-analisis menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja. Lebih dari itu, Newman *et al.* (2018) menambahkan bahwa *self-efficacy* berhubungan erat dengan perilaku adaptif dan inovatif yang sangat penting di era globalisasi dan digitalisasi. Oleh karena itu, penguatan *self-efficacy* menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas SDM.

Faktor pembentuk *self-efficacy* pun perlu diperhatikan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa pengalaman keberhasilan, modeling, persuasi sosial, dan kondisi fisiologis/emosional merupakan sumber utama pembentukan *self-efficacy*. Dalam organisasi, hal ini bisa diwujudkan melalui coaching, mentoring, pelatihan berbasis pengalaman, serta pemberian umpan balik yang konstruktif (Judge & Bono, 2001). Kepemimpinan transformasional juga diyakini efektif dalam membangun keyakinan diri karyawan (Newman *et al.*, 2018).

Dengan demikian, *self-efficacy* dapat dipandang sebagai inti dari *organizational behavior* karena berperan dalam memengaruhi kinerja individu, meningkatkan motivasi, memperkuat keterlibatan kerja, serta mendorong munculnya perilaku ekstra peran dan inovatif. Kajian Literatur menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan hanya variabel psikologis sederhana, tetapi juga faktor strategis yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk menciptakan budaya kerja produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* terbukti memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi dimensi-dimensi utama *organizational behavior* seperti kinerja individu, motivasi, keterlibatan kerja, dan perilaku ekstra peran (OCB). Kajian literatur menunjukkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih gigih, percaya diri, dan mampu mengatasi hambatan kerja sehingga berdampak pada performa yang optimal. Selain itu, *self-efficacy* juga berperan dalam memperkuat semangat kerja, keterlibatan emosional, serta mendorong perilaku kewargaan organisasi yang bersifat sukarela dan kolaboratif. Peran mediasi *self-efficacy* dalam berbagai penelitian juga menegaskan bahwa konstruk ini tidak hanya berdiri sendiri, tetapi menjadi penghubung penting antara faktor psikologis, dukungan organisasi, dan hasil kinerja.
2. Faktor-faktor pembentuk *self-efficacy* seperti pengalaman keberhasilan, pembelajaran vikarius, persuasi sosial, dan kondisi fisiologis memiliki implikasi besar bagi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi modern. Penelitian terbaru (Mafrukhah, 2024; Aziz, 2024; Izza, 2024) menegaskan bahwa *self-efficacy* tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mendorong inovasi, keterlibatan kerja, serta kolaborasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada penguatan *self-efficacy* melalui pelatihan, mentoring, coaching, serta kepemimpinan transformasional. Investasi pada peningkatan *self-efficacy* karyawan akan menciptakan budaya kerja yang produktif, adaptif, inovatif, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Gunawan. (2025). *Manajemen sumber daya manusia pada era digitalisasi*.
Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied psychology in talent management* (8th ed.). SAGE Publications.

- Dini Septiani. (2024). *Penerapan teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia di perusahaan: Studi literatur*.
- Edi Irawan. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia elektronik: Studi literatur*.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 31–39.
- Galih Satriyo. (2024). *Strategi pemasaran inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pemasaran di era digital*.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2022). Social media: Definition, history, and scholarship revisited. *Business Horizons*, 65(1), 1–13.
- Kapoor, K., Tamilmani, K., Rana, N. P., Patil, P., Dwivedi, Y. K., & Nerur, S. (2023). Advances in social media research: Past, present and future. *Information Systems Frontiers*, 25, 1107–1131.
- Parry, E., & Battista, V. (2023). Digital organizations and HR: The role of technology in HR transformation. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100861.
- Priyono. (2021). *Pengaruh citra organisasi di media digital terhadap daya tarik pelamar*.
- Putri Cinta Maulida Fahsa. (2025). *Peran teknologi dalam manajemen SDM: Sebuah studi literatur*.
- Rahman, M., & Zaman, R. (2022). Ethical challenges and privacy issues of social media in human resource practices. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 45–60.
- Society for Human Resource Management. (2023). *Using social media for talent acquisition and recruitment*.
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2022). Adoption of digital technologies in human resource management: A review and research agenda. *Journal of Enterprise Information Management*, 35(3), 795–820.
- Wardatun Nikmah. (2023). *Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia*.
- We Are Social, & Hootsuite. (2024). *Digital 2024: Indonesia*.