

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALA JAYA MANDIRI

Stefhanie Juniarti Sean
email: sean.stff@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian gunakan *software SPSS* versi 26. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri berjumlah 44 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja, kemudian pengaruh negatif dan tidak signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri. Penulis menyarankan perusahaan dapat memberikan kesempatan yang luas untuk berkarir dan menerima masukan dari para rekan kerja serta merancang *job description* yang menarik dan berbeda dari pada perusahaan lainnya, agar karyawan akan memiliki ikatan yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan memilih untuk tetap terus menjadi bagian dari perusahaan.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, komitmen organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keterampilan yang dimiliki dalam mengatur sesuatu secara benar maka ini akan memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki agar digunakan secara baik. Sumber daya yang dapat diatur tidak hanya sebatas pada sumber daya alam yang digunakan tetapi juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia tentunya memiliki peranan yang begitu penting dalam sebuah keberhasilan pengelolaan sumber daya yang ada. Salah satu bentuk sumber daya manusia yang baik dapat dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan. Hasil kinerja yang baik dapat diwujudkan dalam bentuk penyampaian informasi yang baik dan tepat.

Kinerja merupakan sesuatu hasil yang telah dilakukan dan melalui sebuah proses yang dilalui hingga mencapai tujuan yang dapat berupa pencapaian yang baik maupun tidak baik. Sebuah kinerja yang baik dapat terwujud melalui banyak sekali hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan seperti dengan diwujudkannya komunikasi yang baik

dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, komitmen yang dimiliki terhadap suatu perusahaan, serta perilaku kewarganegaraan organisasi yang dimiliki terhadap sebuah perusahaan

Ngalimun (2018: 1) menyatakan bahwa “komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.” komunikasi menjadi sebuah kunci keberhasilan yang dimana dari menyampaikan informasi yang akan digunakan hingga pada terealisasinya sebuah informasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Apabila dalam suatu organisasi maupun perusahaan memiliki komunikasi yang tidak baik dan tidak efektif maka organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik dan lancar, ini juga dapat menimbulkan stress kerja dan juga konflik pada saat bekerja.

Anggraeni & Rahardja (2018: 2) menekankan bahwa bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga mereka akan merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasi dan menyelesaikan tugasnya hingga selesai. Sebuah komitmen yang kuat antara karyawan dan pekerjaan yang dilakukan akan saling bergantung. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan itu bagian dari dirinya maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukannya dengan baik agar mencapai suatu hasil yang telah ia tetapkan. Dengan adanya komitmen yang tinggi maka karyawan juga akan memiliki rasa kepemilikan antara satu sama lain baik dalam pekerjaan maupun antara teman kerja.

Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam membantu teman kerja merupakan sebuah nilai positif yang perlu dimiliki. Kepedulian yang dimiliki tidak hanya sebatas menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagian masing-masing karyawan tetapi kesadaran diri tinggi untuk dapat saling membantu teman kerja yang mengalami kesulitan ini merupakan bentuk dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dari uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komunikasi Organisasi

Menurut Riinawati (2019: 18-19), komunikasi adalah cara yang digunakan oleh manusia dalam melakukan interaksi. Hal ini tentunya terjadi antara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi yang menjembatani motivasi antar anggota agar dapat terus bergerak maju. Komunikasi tidak hanya sebagai sebuah alat untuk berinteraksi tetapi komunikasi adalah media penghubung yang menyebabkan adanya organisasi (Morrisan, 2020: 2).

Proses komunikasi dalam sebuah organisasi tentunya memiliki peran yang penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan komunikasi efektif yang terjadi dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi setiap tindakan maupun keputusan yang akan diambil serta diterapkan dalam kegiatan dan tujuan yang hendak dicapai bersama.

Beberapa indikator komunikasi organisasi menurut AW (2005: 105), yaitu sebagai berikut:

- a. Pemahaman, kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara cepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
- b. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c. Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
- d. Hubungan, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit yakni membina hubungan baik.
- e. Tindakan, kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

2. Komitmen Organisasional

Sunyoto (2013: 52) menyatakan bahwa komitmen organisasional menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki ikatan terhadap sebuah organisasi mengenai tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas,

karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi di tempat mereka bekerja (Robbins & Judge 2015: 47).

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 221-222), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah:

- a. Faktor logis, pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor lingkungan, pegawai/ karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor harapan, pegawai/ karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor ikatan emosional, pegawai/ karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/ keluarga.

Tiga model dimensi dari komitmen organisasional menurut Priansa (2017: 186-190), sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah (*want to*).
- b. Komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).
- c. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Titisari (2019: 5) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi yang dilakukan oleh individu dengan mencapai lebih dari tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilakukan dengan berbagai perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-

tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang berlaku pada sebuah organisasi maupun perusahaan.

Menurut Sule & Priansa (2018: 424-426), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki lima dimensi yang dapat diukur yaitu:

- a. Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*), perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi. Perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu.
- b. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*), perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial sosial alamiah. Individu dengan perilaku *civic virtue* selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi.
- c. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*), perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang ditetapkan oleh organisasi.
- d. Perilaku sopan (*Courtesy*), perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam mengemban pekerjaan. Mengacu pada arti katanya, maka *courtesy* berarti sikap sopan, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah yang terjadi.
- e. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*), perilaku yang bersikap sportif yang menghindari perilaku negatif ketika mengalami kejengkelan atau kemarahan. Perilaku ini dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan dalam pekerjaan yang diberikan.

4. Kinerja

Simanjuntak *et al.*, (2020: 75) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil akhir yang telah ditargetkan serta ingin dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, baik dari segi jumlah maupun mutu dengan tanggung jawab yang diberikan. Fatimah (2017: 12) mengemukakan, kinerja seseorang merupakan perpaduan yang terbentuk dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil akhir kerja yang dilakukan.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 106), kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk keunggulan pada segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sesuai. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan bentuk akhir dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan maksimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun berikut ini yang akan memaparkan lebih rinci mengenai kinerja.

Pemaparan mengenai dimensi kinerja menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 193), yaitu sebagai berikut:

- a. Target, indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/ organisasi.
- d. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hipotesis Penelitian

H₁: Komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

H₂: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

H₄: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan analisis data dengan teknik analisis kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2016: 8), penelitian kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian yang didasari dari filsafat positivisme, yang dimana penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dilakukan pengumpulan data dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan untuk dilakukan pengujian. alat untuk melakukan perhitungan dan pengolahan pada data penelitian ini digunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 26.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa

diharapkan dari responden dan pada penelitian ini digunakan skala pengukuran yaitu Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2016: 80), “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari 44 orang karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini merupakan *nonprobability sampling*. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh terdiri dari 44 orang karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.421	3.191		-1.699	.097
	Nilai Total X1 (Komunikasi Organisasi)	.364	.084	.413	4.323	.000
	Nilai Total X2 (Komitmen Organisasional)	-.086	.125	-.081	-.691	.493
	Nilai Total X3 (OCB)	.429	.090	.627	4.780	.000

a. Dependent Variable: Nilai total Y (Kinerja)

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,413X_1 - 0,081X_2 + 0,627X_3$$

- Komunikasi organisasi memiliki koefisien 0,413 dan hubungan positif yang berarti jika komunikasi organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri juga akan meningkat.
- Komitmen organisasional memiliki koefisien -0,081 dan hubungan negatif yang berarti jika komitmen organisasional mengalami kenaikan maka kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri akan menurun atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki koefisien 0,627 dan hubungan positif yang berarti jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri juga akan meningkat.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua item memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan nilai 0,2973. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.778	2.18616
a. Predictors: (Constant), Nilai Total X3 (OCB), Nilai Total X1 (Komunikasi Organisasi), Nilai Total X2 (Komitmen Organisasional)				

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *R Square* diperoleh 0,794 atau 79,4 persen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 79,4 persen yang berarti komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun sebagian dari hasil tersebut 20,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.556	3	245.185	51.302	.000 ^b
	Residual	191.171	40	4.779		
	Total	926.727	43			
a. Dependent Variable: Nilai total Y (Kinerja)						
b. Predictors: (Constant), Nilai Total X3 (OCB), Nilai Total X1 (Komunikasi Organisasi), Nilai Total X2 (Komitmen Organisasional)						

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2022

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat nilai signifikan dari hasil uji F atau uji koefisien regresi sebesar 0,000 dan diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai $51,302 > 3,232$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima yang

berarti terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X_1), komitmen organisasional (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri.

Hasil Uji t

Dari tabel 1 yaitu hasil uji koefisien regresi secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komunikasi organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,323 > 2,021$ maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh komunikasi organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri secara signifikan dan positif.

Hasil uji koefisien regresi secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,493 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,691 < 2,021$ maka H_3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri atau dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri tidak signifikan dan negatif.

Hasil uji koefisien regresi secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,780 > 2,021$ maka H_4 diterima, artinya terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri atau dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gala Jaya Mandiri signifikan dan positif.

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 44 orang karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri menunjukkan hasil pengujian bahwa Komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riono, Syaifulloh, & Utami (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri sebanyak 44 orang. Kondisi ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwandana & Susandya (2018) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan konflik tugas terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar.

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri

Dari Hasil penelitian yang dilakukan pada 44 orang karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri tidak signifikan dan negatif. Dari Hasil penelitian ini tidak serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraeni & Rahardja (2018) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan feminim, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. Namun, terdapat hasil penelitian yang dilakukan sejalan yaitu penelitian terdahulu oleh Sinaga, Ratnasari, & Hadi (2021) dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional dan stress kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gala Jaya Mandiri

Hasil penelitian yang dilakukan pada 44 orang karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri menunjukkan hasil pengujian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri. Hasil penelitian terdahulu Simanjuntak *et al.*, (2020) dengan judul pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pemangsiantar.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pemaparan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Komunikasi organisasi, komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Gala Jaya Mandiri.
- b. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Gala Jaya Mandiri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efektifitas komunikasi organisasi pada perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan.
- c. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT Gala Jaya Mandiri, yang artinya bahwa apabila tingkat komitmen organisasional pada perusahaan tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Gala Jaya Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkontribusi dan peduli terhadap perusahaan serta teman kerja secara sukarela.

Penulis menyarankan perusahaan dapat memberikan kesempatan yang luas untuk berkarir dan menerima masukan dari para rekan kerja serta merancang *job description* yang menarik dan berbeda dari pada perusahaan lainnya, agar karyawan akan memiliki ikatan yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan memilih untuk tetap terus menjadi bagian dari perusahaan. Serta bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti variabel keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D.A. & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminim, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-14.
- AW, Suranto. (2005). *Komunikasi Perkantoran: Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta: Penerbit Media Wacana.
- Bintoro. & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fatimah, F.N.D. (2017). *Paduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Morrison. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal: Pengantar Prof. Rusdi Muchtar, MA., APU Pakar Komunikasi LIPI Jakarta*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima: Fokus pada Organisasi Publik dan Peningkatan Kualitas Aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.
- Riono, S.B., Syaifulloh, M., & Utami, S.N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138-147.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, D.A., Siregar, R.T., Sisca., & Chandra, E. (2020). Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72-86.
- Simanjuntak, D.A., Siregar, R.T., Sisca., & Chandra, E. (2020). Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72-86.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., & Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Eq(Equilibria)* 9(8), 12-17.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T., & Prisansa, D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwandana, I.M.A., & Susandya, A.A.A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Konflik Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor di Denpasar. *Juima*, 8(1), 74-82.
- Titisari, P. (2019). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.