

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KOMUNIKASI, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Shierly Launa Salsabila

sherly.launa.s@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of organizational citizenship behavior, communication, and individual characteristic on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The population was employees of PT Sumber Teknik Nusantara. In line with that, there were 48 respondents of employees PT Sumber Teknik Nusantara as the sample furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25. The result showed that organizational citizenship behavior had a significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. Likewise, communication had a significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara. Similarly, individual characteristics had a significant effect on the employees' performance at PT Sumber Teknik Nusantara.

Keywords: *organizational citizenship behavior, communication, individual characteristics, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari organizational citizenship behavior, komunikasi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dengan responden yang berjumlah 48 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *Statistic Product Service and Solution (SPSS) 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior, komunikasi, karakteristik individu, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia atau karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan (Analisa, 2011). Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Suhermin *et al.* (2024) menyatakan

bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat terhadap lanskap bisnis yang terus berkembang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap motivasi, keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2016:2). Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya. Aspek sumber daya manusia memainkan peran penting dalam berbagai kegiatan operasional dalam organisasi yang produktif (Suhermin *et al.*, 2023). Studi terkait kinerja karyawan masih terus dilakukan dan penelitian semacam itu dapat memberikan informasi bermanfaat bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan karyawan (Budiyanto *et al.*, 2023).

Pencapaian pada tujuan organisasi berkaitan dengan kualitas kinerja karyawannya karena segala aktivitas yang ada pada organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan positif dari karyawan. Untuk memaksimalkan dan memelihara kinerja karyawan yang baik, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi seperti organizational citizenship behavior, komunikasi, dan karakteristik individu. Lering *et al.* (2023) menyatakan bahwa untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan tersebut, diperlukan penelitian ilmiah untuk memberikan gambaran kinerja karyawan sehingga menjadi dasar pertimbangan dalam melakukan perbaikan organisasi.

Salah satu perusahaan yang harus melakukan penyesuaian penting dalam operasionalnya adalah PT Sumber Teknik Nusantara merupakan perusahaan penyedia jasa kontraktor dan *agency sales* jaringan fiber optic dan telah profesional di bidangnya selama kurang lebih 11 tahun. PT Sumber Teknik Nusantara mempunyai visi dan misi untuk memberikan pelayanan jasa yang berkualitas dan menjadi perusahaan yang terdepan dalam bidang pembangunan *fiber optics*. PT Sumber Teknik Nusantara terletak di Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Sumber daya manusia pada PT Sumber Teknik Nusantara harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal dan teratur sesuai prosedur perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan visi perusahaan dan meraih kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dari beberapa karyawan dan HRD, menjelaskan bahwa beberapa periode terakhir PT Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo mengalami permasalahan terkait dengan realisasi kinerja yang belum mencapai target. Berikut adalah hasil capaian kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara Sidoarjo:

Tabel 1
Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sumber Teknik Nusantara

No	Aspek	Nilai Kerja		
		2021	2022	2023
1	Penilaian Kinerja	96,45	95,56	95,78
2	Disiplin	94,67	93,67	95,46
3	Ketepatan Waktu	92,95	97,46	94,26
4	Orientasi Pelayanan	95,33	96,74	94,85
	Total	94,85	95,86	95,09
	Target	100	100	100

Sumber: Data Sekunder, 2024

Dari beberapa aspek yang terdapat dalam tabel penilaian kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dapat disimpulkan bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara pada tahun 2021-2023 semuanya belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap karyawan

yang menjadi kendala tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan.

Kinerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen karena akan menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, fleksibilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018:83), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang. Perusahaan sesuai dengan wewenang yang diberikan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Robbins dan Judge (2017:40), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dimensi seperti perilaku membantu orang lain (*altruism*), ketelitian dan kehati-hatian (*conscientiousness*), perilaku sportif (*sportmanship*), menjaga hubungan dengan baik (*courtesy*), kebijaksanaan warga (*civic virtue*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak *et al.* (2020) dan penelitian Lestari dan Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lambidju *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak signifikan.

Menurut Hamali (2016:43) yang menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dengan seoptimal mungkin. Hal ini memberikan pengertian bahwa meskipun suatu organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan memiliki pimpinan yang pandai berbicara masih memungkinkan terjadinya *miss communication* dan *miss understanding*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari dan Septiana (2020), Yuneti (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Desy (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan.

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik yang ada pada diri seseorang bisa dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap (Sopiah, 2016:14). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT Sumber Teknik Nusantara, dimana kemampuan dalam pekerjaan masih cukup kurang, hal ini terlihat dari keinginan dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja atas pekerjaannya masih cukup rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kahpi *et al.* (2020) dan Setyawan (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtutalo *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada inkonsistensi hasil penelitian tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komunikasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai atau karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2017:40). Adapun menurut Djati (2018:25), memberikan pengertian *organizational citizenship behavior* adalah perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai atau karyawan. Menurut Organ (2014:7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 indikator yaitu: a). Altruisme b). *Conscientiousness* c). *Sportmanship* d). *Courtesy* e). *Civic Virtue*.

Komunikasi

Menurut Wursanto (2015:153) komunikasi adalah memberitahukan atau menyebarkan informasi kepada pihak lain guna mendapat pengertian yang sama. Adapun penjelasan menurut Hamali (2016:43) yang menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dengan seoptimal mungkin. Menurut Mangkunegara (2016:150) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi serta ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan apa yang dimaksud maka indikator-indikator komunikasi yakni sebagai berikut : a). Kemudahan dalam memperoleh informasi b). Intensitas komunikasi c). Efektivitas komunikasi d). Tingkat pemahaman pesan e). Perubahan sikap.

Karakteristik Individu

Karakteristik yang ada pada diri seseorang bisa dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap (Sopiah, 2016:14). Adapun pendapat lain yang mendukung yakni Rahman (2013:77) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, motivasi, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Robbins dan Coulter (2010:50) indikator karakteristik individu meliputi sebagai berikut : a). Kemampuan (*ability*) b). Nilai c). Sikap (*attitude*) d). Minat (*interest*).

Kinerja Karyawan

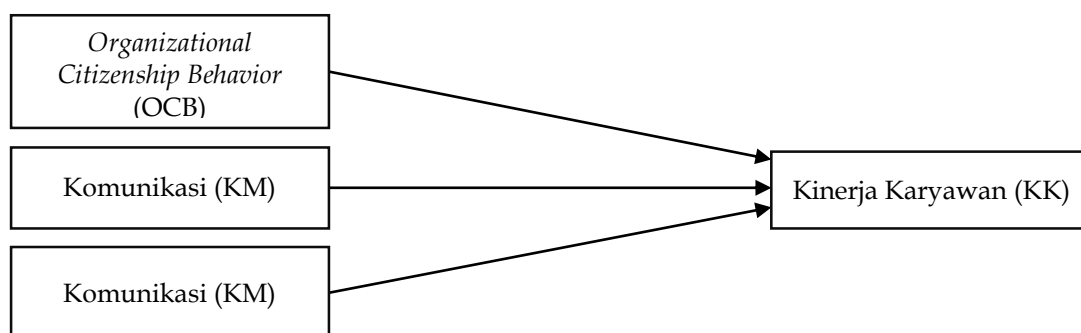
Menurut Mangkunegara (2016:59) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ahli lainnya yang mendefinisikan kinerja adalah Kasmir (2016:181) yang menjelaskan Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge (2017:260), Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat berbagai indikator kinerja yang menjadi tolak ukur untuk kesuksesan suatu perusahaan, berikut beberapa indikator kinerja karyawan : a). Kualitas b). Kuantitas c). Ketepatan Waktu d). Efektivitas e). Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Simanjuntak *et al.* (2020), Lestari dan Ghaby (2018) yang memperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. . Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lambidju *et al.* (2022)

menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Mirnasari dan Septiana (2020) serta Yuneti (2023) yang memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lustono dan Desy (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Kahpi *et al.* (2020) dan Setyawan (2021) yang memperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Runtutalo *et al.* (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017:40) *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai atau karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Adapun menurut Djati (2018:25), memberikan pengertian *organizational citizenship behavior* adalah perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai atau karyawan. Karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

H₁: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017:67) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, rajin dan hadir tepat waktu dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang mereka diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak bisa tercapai. Pendapat lain yang mendukung terkait hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan yakni menurut Sutrisno (2019:87) terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan, bahwa melalui komunikasi memungkinkan sesuatu ide dapat tersebar, instruksi yang tersampaikan, saling bertukar pengetahuan, saling pengertian antar sesama anggota organisasi dan menimbulkan kedekatan emosional yang menciptakan

kerja sama yang baik sesama karyawan, sehingga segala kegiatan karyawan dapat berjalan lancar.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik yang ada pada diri seseorang bisa dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap (Sopiah, 2016:14). Setiap individu pasti memiliki perilaku yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain, untuk bisa memahami perilaku individu dengan baik, harus dimulai dari memahami karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Pendapat lain yang mendukung terkait hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yakni menurut Rahman (2013:77) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, motivasi, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

H₃ : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen peneliti(an, analisis data bersifat angka (kuantitatif/statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi adalah objek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu (Sugiyono, 2019:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT Sumber Teknik Nusantara yang berjumlah sebanyak 48 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT Sumber Teknik Nusantara yang berjumlah 48 karyawan operasional.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di bidang *business development*, PPIC, Perpajakan, *Finance* dan *Accounting*, Teknisi, *Digital Marketing*, Administrasi pada PT Sumber Teknik Nusantara. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert dan kuesioner diberikan secara langsung kepada karyawan PT Sumber Teknik Nusantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yang di mana peneliti mendapatkan data responden melalui sebar kuesioner yang kemudian diisi oleh responden sebagai bentuk jawaban. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari karyawan PT Sumber Teknik Nusantara.

Definisi Operasional Variabel

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku seorang karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan antar karyawan dan perusahaan. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk Organ, (2014:7), *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki 5 indikator yakni: a). *altruism* b). *conscientiousness*, c). *sportmanship* d). *courtesy* e). *civic virtue*.

Komunikasi (KM)

Komunikasi (KM) adalah proses penyampaian, pembentukan, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri karyawan PT Sumber Teknik Nusantara serta diantara dua orang atau lebih dengan tujuan – tujuan tertentu. Indikator variabel Komunikasi (KM) merujuk Mangkunegara (2016:150) ada beberapa faktor terkait komunikasi yakni sebagai berikut: a). Kemudahan dalam memperoleh informasi b). Intensitas komunikasi c). Efektivitas komunikasi d). Tingkat pemahaman pesan e). Perubahan sikap

Karakteristik Individu (KI)

Variabel Karakteristik individu adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan serta memperbaiki kinerjanya diperusahaan. Indikator variabel Karakteristik Individu (KI) merujuk pada Robbins dan Coulter (2010:50) indikator karakteristik individu meliputi sebagai berikut : a). Kemampuan (*ability*) b). Nilai c). Sikap (*attitude*) d). Minat (*interest*).

Kinerja Karyawan (KK)

Variabel kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan PT Sumber Teknik Nusantara perlu adanya indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator Kinerja Karyawan merujuk pada Robbins dan Judge (2017:260) menyatakan bahwa untuk mencapai atau menilai kinerja, ada indikator yang menjadi tolak ukur, yaitu sebagai berikut: a). Kualitas b). Kuantitas c). Ketepatan Waktu d). Efektivitas e). Kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menjadi suatu alat ukur sah (*valid*) atau tidaknya sebuah kuesioner yang diajukan terhadap responden. Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil uji validitas instrumen dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) dan Kinerja Karyawan (KK) keseluruhannya dinyatakan *valid*, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan Tabel 3 didapatkan hasil bahwa setiap pernyataan dari indikator *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai 0,763, komunikasi memiliki nilai 0,856, karakteristik individu memiliki nilai 0,798, dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,866. Semua variabel menghasilkan jawaban yang dapat diandalkan atau reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	OCB ₁	0,707	0,284	Valid
	OCB ₂	0,789	0,284	Valid
	OCB ₃	0,733	0,284	Valid
	OCB ₄	0,648	0,284	Valid
	OCB ₅	0,723	0,284	Valid
Komunikasi (KM)	KM ₁	0,877	0,284	Valid
	KM ₂	0,858	0,284	Valid
	KM ₃	0,887	0,284	Valid
	KM ₄	0,834	0,284	Valid
	KM ₅	0,550	0,284	Valid
Karakteristik Individu (KI)	KI ₁	0,869	0,284	Valid
	KI ₂	0,712	0,284	Valid
	KI ₃	0,729	0,284	Valid
	KI ₄	0,869	0,284	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,888	0,284	Valid
	KK ₂	0,881	0,284	Valid
	KK ₃	0,878	0,284	Valid
	KK ₄	0,834	0,284	Valid
	KK ₅	0,498	0,284	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Tabel 3
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,763	Reliable
Komunikasi (KM)	0,856	Reliable
Karakteristik Individu (KI)	0,798	Reliable
Kinerja Karyawan (KK)	0,866	Reliable

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI), dan Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstan	0,143	1,550	-
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,285	0,113	0,266
Komunikasi (KM)	0,195	0,092	0,244
Karakteristik Individu (KI)	0,562	0,129	0,502

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 0,143 + 0,285 \text{ OCB} + 0,195 \text{ KM} + 0,562 \text{ KI} + e$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,143. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,143 b). Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)= 0,285. Nilai koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan

variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika *Organizational Citizenship Behavior* terjadi peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat c). Koefisien regresi Komunikasi (KM) = 0,195. Nilai koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel Komunikasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Komunikasi terjadi peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat d). Koefisien regresi Karakteristik Individu (KI) = 0,562. Nilai koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel Karakteristik Individu dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Karakteristik Individu terjadi peningkatan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi terdistribusi data normal atau tidak, maka dari itu digunakan uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dapat dinyatakan normal atau tidak yakni jika angka yang didapatkan signifikan $\geq 0,05$ berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau sesuai dengan asumsi klasik, sedangkan apabila nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ berarti residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		48
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,93168964
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,131
	<i>Positive</i>	0,131
	<i>Negative</i>	-0,111
<i>Test Statistic</i>		0,131
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,121 ^c

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil residual berdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini di dukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian *kolmogorov-smirnov* (K-S) yaitu 0,121 yang artinya dari 0,05 ($0,121 \geq 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya *problem* multikolinearitas pada penelitian, maka dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai *tolerance* dan VIF sebagaimana terlihat pada Tabel 6. Berdasarkan data hasil Pengujian menggunakan Nilai *tolerance* dan VIF pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai *tolerance* $0,482 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,077 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas. Begitupula variabel Komunikasi (KM) memiliki nilai *tolerance* $0,404 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,476 \leq 10$, variabel Karakteristik Individu (KI) memiliki nilai *tolerance* $0,403 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,481 \leq 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

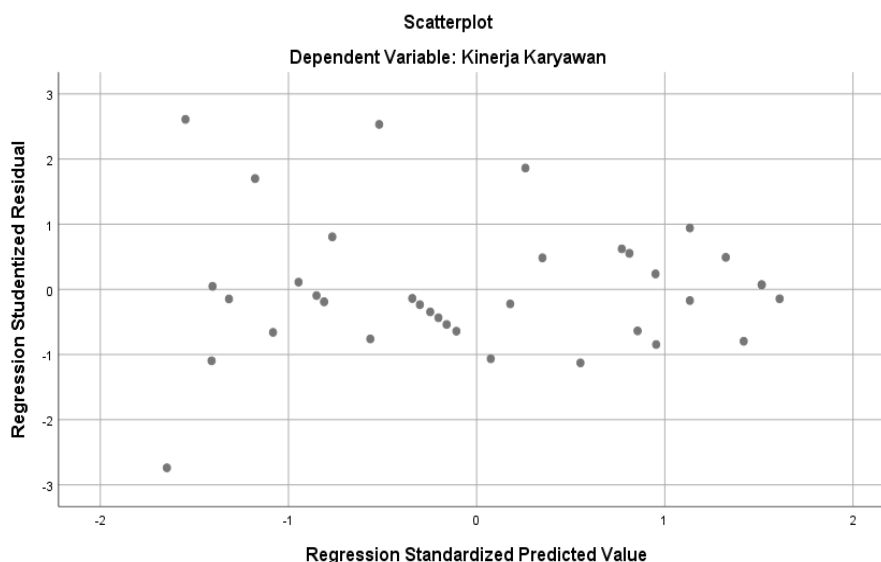
Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,482	2,077	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (KM)	0,404	2,476	Tidak terjadi Multikolinearitas
Karakteristik Individu (KI)	0,403	2,481	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik - titik yang berada didalam menyebarkan di atas serta dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian digunakan untuk menguji model regresi linier berganda, pengujian dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya untuk digunakan. Untuk mengujinya menggunakan signifikan level $\alpha=0,05$ dengan kriteria apabila nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan.

Tabel 7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,749	3	48,916	51,745	0,000 ^b
	Residual	30,251	32	0,945		
	Total	177,000	35			

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat dilihat hasil uji F dalam penelitian ini didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), komunikasi (KM), karakteristik individu (KI) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), sehingga model persamaan regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,911 ^a	0,829	0,813	0,972

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) atau *R-square* diperoleh nilai *R-square* (R^2) sebesar 0,829 yang artinya *organizational citizenship behavior* (OCB), komunikasi (KM), karakteristik individu (KI) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). sebesar 82,9%. Adapun sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK) dengan tingkat signifikansi 0,05, yang artinya jika nilai signifikan pada uji hipotesis $\leq 0,05$, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Namun sebaliknya jika nilai signifikan pada uji hipotesis $> 0,05$, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Komunikasi (KM), Karakteristik Individu (KI) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Model	<i>Coefficients</i> T	Sig	Tingkat signifikansi	Keterangan
OCB	2,529	0,017	0,05	Signifikan
KM	2,124	0,041	0,05	Signifikan
KI	4,361	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 4.16, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,017, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. b). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 4.16, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,041, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. c). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan perhitungan Uji hipotesis pada tabel 4.16, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Berpengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada indikator OCB 1 variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,48 yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara saling membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa rasa pamrih. Adapun pada variabel kinerja karyawan yang mendapat hasil total rata-rata 4,33 yang artinya dari keseluruhan tanggapan responden sangat setuju bahwa dengan adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada setiap karyawan seperti saling membantu sesama rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa rasa pamrih kemudian selalu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan akan berdampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara telah berperilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), hal ini dibuktikan dengan kesediaan para karyawan untuk membantu rekan kerja dan karyawan baru ketika diperlukan, lalu kesediaan para karyawan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka, kemudian kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja serta karyawan lebih banyak memperhatikan hal-hal yang positif di perusahaan dibandingkan hal-hal negatif. Selain itu juga ada beberapa sikap kepedulian terhadap rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan meskipun sedang sibuk, bekerja lembur agar perusahaan dapat mencapai tujuan, dan saling memberi tahu rekan kerja ketika antar karyawan menemukan kekurangan atau kesalahan pada pekerjaannya. Dengan demikian adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik pada diri karyawan dapat meningkatkan hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan dan juga karyawan satu dengan yang lainnya, dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Djati (2018:25), bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku inisiatif dan pilihan individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai atau karyawan. Karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak *et al.* (2020) dan Lestari dan Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima. Berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada indikator (KM₂) variabel Komunikasi yang memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,44 yang artinya responden sangat setuju bahwa proses komunikasi sesama karyawan baik antara bawahan dan atasan pada PT Sumber Teknik Nusantara sehari-hari berlangsung dalam suasana yang baik dan kondusif. Adapun pada variabel kinerja karyawan yang mendapat nilai hasil total rata-rata 4,33 yang artinya dari keseluruhan tanggapan responden sangat setuju bahwa dengan adanya komunikasi yang baik pada PT Sumber Teknik Nusantara contohnya seperti jika ada kendala dalam pekerjaan karyawan selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya atau atasan kemudian selalu berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan sesama

rekan kerja akan berdampak baik sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan, dengan hal itu maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa karyawan PT Sumber Teknik Nusantara mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu para karyawan PT Sumber Teknik Nusantara juga merasa nyaman berkomunikasi baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja. Hal ini seringkali dianggap oleh para karyawan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan dapat bekerja sama, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Robbins dan Judge (2017:67) yang menyatakan bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, rajin dan hadir tepat waktu dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang mereka diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak bisa tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirnasari dan Septiana (2020) serta Yuneti (2023) yang memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik Individu Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian uji hipotesis dengan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut maka dapat dijelaskan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

Berpengaruhnya karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dapat dilihat dari hasil tanggapan responden pada indikator (KI₁) variabel karakteristik individu yang memiliki nilai tanggapan tertinggi yakni sebesar 4,42 yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Adapun pada variabel kinerja karyawan yang mendapat nilai hasil total rata-rata 4,33 yang artinya dari keseluruhan tanggapan responden sangat setuju bahwa dengan adanya karakteristik individu yang baik pada setiap diri karyawan PT Sumber Teknik Nusantara contohnya seperti mampu mengembangkan pengetahuan serta keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan kemudian mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik saat ada atasan maupun tidak ada atasan, dengan hal itu maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara telah memahami karakteristik individu karyawannya, dengan hal itu setiap individu akan dapat menciptakan suatu dorongan yang kuat untuk bekerja dengan keras dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk memajukan perusahaan dengan kinerja yang maksimal. Selain itu karakteristik individu karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi-fungsi perusahaan sudah sesuai dan dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan sehingga hal ini dapat terus meningkatkan produktivitas karyawan yang berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahman (2013:77) menjelaskan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, motivasi, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Perusahaan yang memahami karakteristik individu karyawannya yang terdapat dalam diri mereka akan dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk memajukan perusahaan dengan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kahpi *et al.* (2020) dan Setyawan (2021) yang memperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan peneliti untuk membuktikan kebenaran hipotesis pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni dapat dilihat sebagai berikut : 1). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Dengan demikian adanya sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik pada diri karyawan dapat meningkatkan hubungan yang baik pula antara karyawan dengan atasan dan juga sesama karyawan, dengan hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. 2). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Karyawan PT Sumber Teknik Nusantara juga merasa nyaman berkomunikasi baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja. Hal ini seringkali dianggap oleh para karyawan sebagai salah satu faktor penting yang dapat mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka. 3). Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara. Karakteristik individu karyawan pada PT Sumber Teknik Nusantara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi-fungsi perusahaan sudah sesuai dan dapat bekerja sama dengan baik antar karyawan sehingga hal ini dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yakni data yang dihasilkan hanya berasal dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan dari data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan adanya *interview*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT Sumber Teknik Nusantara sebagai objek penelitian dan juga bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran sebagai berikut: 1). Diharapkan untuk lebih memperhatikan terkait kinerja yang dilakukan karyawan PT Sumber Teknik Nusantara agar dapat meningkatkan profitabilitas yang tinggi bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Karena dengan adanya pengawasan yang baik maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat serta perusahaan bisa memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. 2). Diharapkan manajemen harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan komunikasi yang ada di dalam perusahaan. Karena dengan komunikasi yang efektif dan baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan suasana yang harmonis dan tercipta rasa kekeluargaan yang akan tetap terjaga dengan baik yang

dimana hal tersebut berdampak baik untuk peningkatan kinerja karyawan. 3). Diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas sehubungan dengan karakteristik individu yang di miliki oleh masing – masing karyawan agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. 4). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan teknik pengumpulan data selain menggunakan kuesioner, contohnya seperti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa *interview*, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan bisa menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Aguinis.
- Analisa, L. W. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Budiyanto, O. A. Suryawirawan., Suhermin., A,T.Bon. 2023. Factors Influencing Employee Performance Post-COVID-19: Evidence from Service Industry Employees in Indonesia. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*. 3(3):845-861
- Djati, S. P. 2018. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Kahpi, H. S, Suhroji, dan Suhartini. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris PT. Hakaaston Plant Bojonegara). *Jurnal Ekonomi Vokasi*. 3(2) : 53 – 66.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lambidju, G. A, William, dan W. Rumawas. 2022. Penempatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado. *E-Journal Riset Manajemen*. 3(4) : 402-407.
- Lestari, E. R. dan K. F. Ghaby. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. 7(2) : 116-123.
- Lering, L. F. M., Suwitho, dan Suhermin. 2023. The Effect Of Human Resources Quality And Work Professionalism On Employee Performance Mediated By Organizational Commitment. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 07(03):962-969
- Lustono. dan A. Desy. 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Taman Siswa Banjarnegara*. 19(1) : 43-56.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirnasari, T. dan N. Septiana. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. 4(3) : 37-44.
- Organ. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.
- Rahman, A. A. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani. Jakarta : P. Erlangga.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1 Jakarta : Salemba Empat.

- Runtutalo, B. C, J. Lopian, dan H. N. Tawas. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 6(3) : 275-290.
- Setyawan, P. C. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Jurnal Manajemen Mandiri*. 2(1) : 67-75.
- Simanjuntak, D. A., Siregar, dan E. Chandra. 2020. Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*. 6 (1): 72-86.
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhermin, G. Kurniawan., A. T. Bon., dan R.B. Sulistyan. 2023. Performance Improvement Model: Commitment Development Based On Empowering And Organizational Learning. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan (EKUITAS)*. 7(3):373-393
- _____, R. Rahayu, M. Zahro, W. S. Shabrie, dan O. A. Suryawirawan. 2024. Employee Performance In The Nexus Of Leadership Agility, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Readiness For Change. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*. 13(1):67-88
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wursanto. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yuneti, O. S. 2023. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humniora*. 7(1) : 150-154.