

PENGARUH KARAKTERISTIK KARYAWAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMEN PADANG

Rahima Adiva¹, M Afuan², Bayu Pratama Azka³

rahimaadiva1912@gmail.com¹, m.afuan@upiptyk.ac.id², bayupratamaazka@upiptyk.ac.id³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik karyawan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. Karakteristik karyawan yang mencakup faktor seperti pengalaman kerja, keterampilan, dan sikap profesional dianggap memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja. Sementara itu, komunikasi interpersonal yang baik dalam lingkungan kerja berkontribusi pada efektivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. OCB sebagai variabel intervening diharapkan dapat memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee characteristics and interpersonal communication on employee performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable in PT Semen Padang. Employee characteristics that include factors such as work experience, skills, and professional attitudes are considered to have an important role in determining the quality of performance. Meanwhile, good interpersonal communication in the work environment contributes to employee work effectiveness and job satisfaction. OCB as an intervening variable is expected to strengthen the relationship between independent variables and employee performance.

Keywords: *Employee Characteristics, Interpersonal Communication, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan. Manusia adalah hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah perusahaan, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Umiza Manik, M. Afuan, 2023).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainya tidak akan berguna dan kurang bermanfaat untuk mencatat tujuan organisasi. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berhasil meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mahfud 2023).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. (Dan, 2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor internal seperti karakteristik karyawan dan komunikasi interpersonal menjadi elemen penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perilaku ekstra peran yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. (Afuan et al., 2020) Dalam suatu instansi komunikasi merupakan faktor penting yang diperlukan didalam sebuah lingkungan, karna melalui komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya maka akan tercipta suatu kondisi yang baik dan kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karakteristik karyawan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana OCB memperkuat hubungan tersebut.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

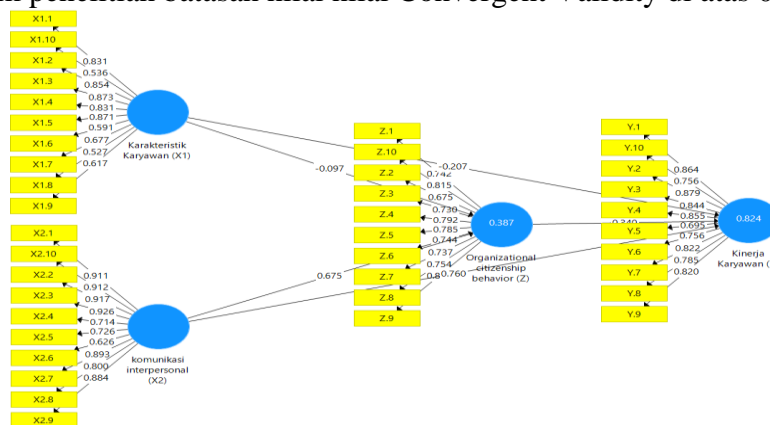
Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian penulis dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah semua informasi dan data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS. Pada pengolahan data uji asumsi klasik Digunakan untuk mengetahui apakah instrument dan regresi berganda dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Outer Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.



Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model

Hasil Pengujian Average Variance Extrated (AVE)

Tabel 1. Hasil Pengujian Average Variance Extrated

Variabel	AVE
Karakteristik Karyawan (X1)	0,538
Kinerja Karyawan (Y)	0,656
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,575
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,701

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Dan ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variant Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Tapi pada variabel Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

Hasil Pengujian Reabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Conbach's alpha	rho_A	Compisite Reability
Karakteristik Karyawan (X2)	0,902	0,947	0,918
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,946	0,950
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,918	0,924	0,931
Organizational Citizenship Behavior (Z)	0,951	0,964	0,958

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan data diatas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* diatas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian niali *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik / t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik / t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural :

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T Statistics	P Values
Karakteristik karyawan -> Kinerja karyawan	0,207	0,194	0,077	2,679	0,000
Karakteristik Karyawan -> Organizational citizenship behavior	0,097	0,081	0,132	0,740	0,460

Organizational citizenship behavior – > Kinerja karyawan	0,340	0,353	0,079	4,319	0,000
Komunikasi Interpersonal - > Kinerja karyawan	0,760	0,743	0,105	7,231	0,000
Komunikasi Interpersonal - > Organizational citizenship behavior	0,675	0,713	0,126	5,345	0,000

Sumber: data diolah,2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada gambar diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Karakteristik Karyawan dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan pengaruh konstruk Karakteristik Karyawan, Komunikasi Interpersonal dan *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimanan nilai koefisien original sampel sebesar -0,207 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Karakteristik Karyawan dengan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ($2,679 > 1,96$) dan nilai P-Values ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti variabel Karakteristik Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

2. Pengaruh Karakteristik Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh tidak signifikan antara Karakteristik Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimanan nilai koefisien original sampel sebesar 0,097 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($0,740 < 1,96$) dan nilai P-Values ($0,460 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2 ditolak yang berarti variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimanan nilai koefisien original sampel sebesar 0,340 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan Organizational Citizenship Behavior (Z) konstruk terhadap Kinerja Karyawan (Y) kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ($4,319 > 1,96$) dan nilai P-Values

($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel Organizational Citizenship Behavior signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,814 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ($7,231 > 1,96$) dan nilai P-Values ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti variabel Komunikasi Interpersonal signifikan terhadap Kinerja Pegawai Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

5. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,675 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kemudian, nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ($5,345 > 1,96$) dan nilai P-Values ($0,048 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti variabel Komunikasi Interpersonal signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

6. Pengaruh Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh tidak signifikan antara Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dimana nilai koefisien original sampel sebesar -0,033 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($0,706 < 1,96$) dan nilai P-Values ($0,481 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 ditolak yang berarti variabel Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

7. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Unit.Komunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,229 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kemudian, nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($3,189 > 1,96$) dan nilai P-Values ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti variabel Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB).

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (ocb) Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
2. Komunikasi interpersonal terhadap berpengaruh positif dan signifikan organizational citizenship behavior (ocb) Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
3. Karakteristik karyawan terhadap berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
4. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
5. Organizational citizenship behavior (ocb) terhadap berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
6. Karakteristik karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui ocb sebagai variabel intervening Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.
7. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening Unit.Komuunikasi dan Sekretariat PT Semen Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Dan, E. (2023). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LAMA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS BATIPUH I Diajukan Oleh : REDHO SYAWALDI PUTRA 20101155310482 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 3(4).
- Mahfudz, Ifatush Zafania, Pawestri Winahyu, and Jekti Rahayu. 2023. “Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan* 1(2): 1–14. doi:10.47134/jampk.v1i2.59.
- Umiza Manik, M. Afuan, C. O. C. (2023). *Jurnal Bisnis Digital* Jurnal Bisnis Digital. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.