

# Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Ni Putu Ermi Wiadnyani <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

I Wayan Suartina <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : putuermiwiadnyani@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to ascertain how employee performance at PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Tabanan is impacted by organizational citizenship behavior, interpersonal communication, and organizational culture. The population is 75 employees, so the sampling method used is the census method, where a research sample is drawn from the entire population. The following techniques are used to collect data: questionnaires, literature, documentation, interviews, and observation. Multiple linear regression analysis was the analysis method employed in this investigation. The study's findings indicate that, to a partially positive and significant extent, organizational culture affects employee performance. Employee performance is somewhat improved and significantly impacted by interpersonal communication. The performance of employees is positively and significantly impacted by organizational citizenship behavior. Employee performance is positively and significantly impacted by organizational culture, interpersonal communication, and organizational citizenship behavior all at the same time. The researcher made a recommendation based on the study's findings: the head of PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Tabanan can inspire employees with incentives, improve relationships among coworkers, and offer socialization and training about the business.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Interpersonal Communication; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employee Performance*

## ABSTRAK

Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan perilaku warga negara organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Tabanan adalah tujuan dari penelitian ini. Dengan populasi 75 pekerja, seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian yaitu metode sensus. Wawancara, observasi, dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial; perilaku warga negara organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial; dan budaya organisasi, komunikasi interpersonal, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simul. Peneliti memberikan saran bahwa pimpinan PT. Charoen Pokphand Indonesia Food Division Tabanan dapat memberikan penghargaan, meningkatkan hubungan kerja, memberikan pelatihan, dan bersosialisasi di perusahaan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi; Komunikasi Interpersonal; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan tersebut serta merupakan sebuah perwujudan atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Sandy (2015), kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Susanto dalam Sari (2019), menyatakan bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas dan berkuantitas maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja, sebagai acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi sebagai sebuah tuntunan bagi setiap perusahaan untuk membuat perilaku dan sikap yg sesuai dengan visi serta misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan secara intelektual *softskill* yang dimiliki. Tujuan penerapan budaya organisasi yaitu supaya semua individu pada perusahaan atau organisasi memenuhi dan mematuhi norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Suatu organisasi juga memiliki kepribadian yang disebut menjadi budaya.

Menurut Williantara (2021), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Line (2014), menjelaskan bahwa perubahan budaya organisasi melalui kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Dian dan Ela (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Aziz dan Suryadi (2017), menyatakan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan sosial, pada dasarnya komunikasi digunakan untuk menyampaikan suatu informasi dan interaksi antar beberapa orang atau sering disebut sebagai komunikasi interpersonal. Menurut Waeber dalam Fauzobihi dan Saadah (2022), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal sebagai fenomena interaksi antara dua orang atau dalam kelompok kecil yang menunjukkan komunikasi secara alami dan bersahaja tentang diri. Menurut Stewart dalam Fauzobihi dan Saadah (2022), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal menunjukkan adanya kesediaan untuk berbagi aspek-aspek unik dari diri individu.

Setelah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, faktor selanjutnya yang mendorong tingkat tercapainya kinerja yang tinggi adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh suatu perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sering disebut sebagai perilaku ekstra dalam bekerja di suatu perusahaan, perilaku yang tidak merupakan kewajiban kerja

---

karyawan namun memberikan manfaat yang baik dan efektif bagi perusahaan. Menurut Bustomi, dkk (2020), menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku seorang individu dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan atau yang disingkat dengan sebutan PT. CPI yang mulai beroperasi pada 17 Mei 2019. Perusahaan ini memiliki enam departemen atau divisi inti, diantaranya *food division, warehouse, logistic quality control, sales and marketing, payment and accounting* dan *utility* PGE. Namun, peneliti berfokus meneliti salah satu dari enam divisi tersebut yaitu *food division*. *Food division* atau divisi makanan bergerak dalam bidang produksi pengolahan ayam menjadi makanan cepat saji yang dibekukan atau yang sering disebut dengan istilah *frozen food* seperti daging ayam potong segar, *nugget*, sosis dan bakso ayam. Selanjutnya produk yang dihasilkan oleh perusahaan akan dipasarkan ke seluruh wilayah di Indonesia.

PT. Charoen Phokpand Indonesia *Food Division* Tabanan yaitu sebagai salah satu perusahaan cabang yang berlokasi di Selemadeg, Tabanan yang mulai beroperasi pada tahun 2019, tentunya membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari seluruh karyawannya agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Terlebih sebagai perusahaan yang mengandalkan kemampuan atau skill karyawannya agar mampu memproduksi produk sesuai dengan target dan kualitas yang telah ditentukan, maka dengan itu diperlukan budaya organisasi yang baik seperti kebiasaan-kebiasaan yang mengarahkan karyawannya untuk memiliki kepribadian yang baik demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pada tahun 2019-2023 rata-rata realisasi produksi belum dapat tercapai yaitu hanya sebesar 68,8%. Selain dampak pandemi covid-19 yang mengakibatkan rendahnya pencapaian produksi pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 juga dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi interpersonal antar karyawan, mengingat perusahaan yang baru saja berdiri dan memulai operasinya pada tahun 2019.

Menurut Williantara (2021) menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Allya dan Anita (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. H<sub>1</sub>: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Aziz dan Suryadi (2017), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang

---

dilakukan oleh Almubaroq (2018) serta Uzobihi dan Saadah (2022), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. H<sub>2</sub>: Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wiranti (2020) dan Lestari, dkk (2020), menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) dan Bustomi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. H<sub>3</sub>: Diduga *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

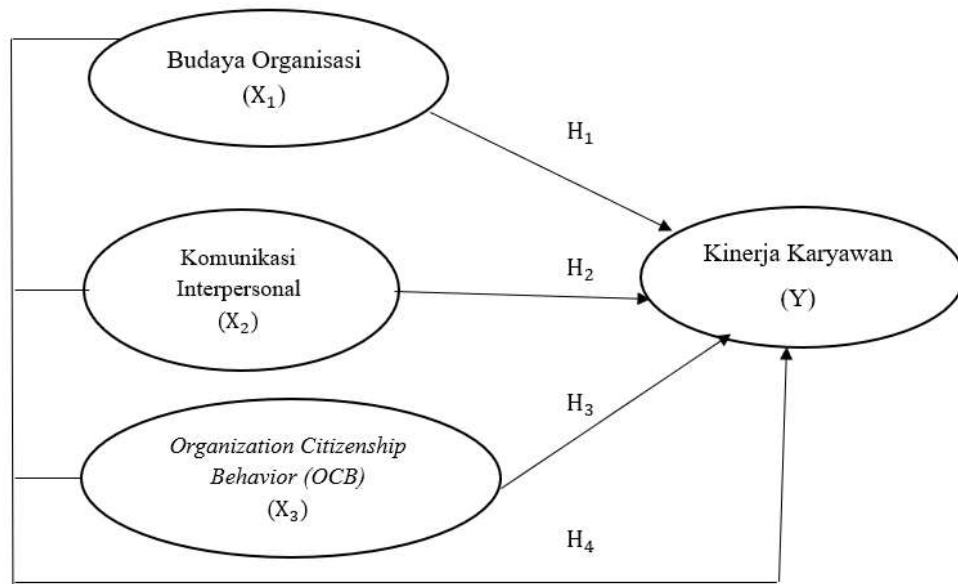
Menurut Aziz dan Suryadi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzanto dan Solihin (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nisa, dkk (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. H<sub>4</sub>: Diduga budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk menyusun penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Br. Bengkel Sari, Desa Antap, Selemadeg, Tabanan, Bali. Nama perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan. Populasi pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan berjumlah 75 karyawan maka metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan Teknik uji

instrume yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis peneltitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung serta dapat menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan. Maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Williantara (2019), Audia dan Silvianita (2021), Aziz dan Suryadi (2017), Suzana (2017).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>), komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) dan *organizational citizenship behavior* (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.478	2.645		.937	.352
	Budaya Organisai	.369	.163	.186	2.260	.027
	Komunikasi Interpersonal	.324	.135	.200	2.404	.019
	Organizational Citizenship Behavior	.674	.112	.582	6.005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 2,478 + 0,369X_1 + 0,324X_2 + 0,674X_3 + e$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah:

$a = 2,478$  secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 2,478 yang artinya apabila budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka minat beli sebesar konstan 2,478.

$\beta_1 = 0,369$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,369 yang artinya setiap terjadi kenaikan budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,369 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,324$  secara statistic menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,324 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,324 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$\beta_3 = 0,674$  secara statistic menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,674 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,674 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

**Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.809	.800	2.463

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,809. Hal ini dapat diartikan besarnya kontribusi antara apabila budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 80,9 persen sedangkan sisanya 19,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,206$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka

ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,404$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} = 6,005$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikan F tabel**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1818.494	3	606.165	69.936	.000 <sup>b</sup>
	Residual	430.653	71	6.066		
	Total	2249.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dan gambaran di atas ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 71, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dan

---

nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,936, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_5$  diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,260$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat budaya organisasi ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan. Hasil ini mendukung hasil penelitian oleh Williantara (2021) menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audia dan Silvianita (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,404$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05, secara parsial komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini menjelaskan bahwa semakin meningkat komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Suryadi (2017), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almubaroq (2018) serta Fauzobihi dan Saadah (2022), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 6,005$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,993$  dan nilai sig 0,000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik pada analisis uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05, secara parsial *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiranti (2020) dan Lestari, dkk (2020), menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) dan Bustomi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Charoen Pokphand *Food Division* Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 69,936 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,73, sehingga perbandingan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , serta  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_5$  diterima. Ini berarti budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Charoen Pokphand *Food Division* Tabanan.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin ditingkatkan budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) dan *organizational citizenship behavior* ( $X_3$ ) maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada pada PT. Charoen Pokphand *Food Division* Tabanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Suryadi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzanto dan Solihin (2012) dan Nisa, dkk (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi dan *organization citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *Self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. *Organizational citizenship behavior*

---

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran, antara lain: pimpinan PT. Charoen Pokphand Indonesia *Food Division* Tabanan dapat memberikan motivasi dalam bentuk *reward* kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan dengan hasil yang optimal. Membiasakan komunikasi di tempat kerja juga membuat hubungan antar rekan kerja menjadi lebih baik, memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai pertauran perusahaan terutama bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan serta pimpinan juga dapat menawarkan tunjangan insentif bagi karyawan yang mau mengikuti peraturan waktu kerja dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Almubaroq, M. F. 2019. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Ambarawati, K. D., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior of Employees. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(1), 21-28.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. 2022. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* Vol. 9, No.2, 144-156.
- Aziz, F., & Suryadi, E. 2017. Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di biro umum kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 178-187.
- Bustomi, M. Y., dkk. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. 2016. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 121-180.
- Dewi, A. 2017. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau*. Riau : Universitas Islam Riau.
- Dian, D. E. R. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniteda Arkato* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Fauzobihi, F., & Saadah, I. 2022. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4). Jawa Barat: Universitas Pertiwi
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hariandja, M. T. E., & Tua, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hidayat, S., & Lukito, H. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di SMAN 1 Tilatang Kamang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-21.

- Iskandar, D. (2011). *Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Lestari, I. 2020. *Tinjauan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Liliweri, A. & Muhammad 2014. *Komunikasi antar personal*. Prenada Media: Iainkediri
- Mahayani, K. A. M., dkk. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Emas*, 3(10), 18-27.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. 2016. Effect of training, motivation and work environment on physicians' performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- Mathis and Jackson. 2014. The US Food and Drug Administration's perspective on the new antidepressant vortioxetine. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 76(1), 7409.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108-114.
- Prakoso, F. M., & Prakoso, F. M. 2017. *Hubungan Antara Intensitas Penggunaan Gadget dan Komunikasi Interpersonal pada Mahasiswa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Pratiwi, S. E. 2018. Effective Of Interpersonal Communication At Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. *Admisi dan Bisnis*, 18(1), 19-30.
- Priansa & Lestari, D. 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Rifan Financindo Berjangka Jakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1-26. Jakarta: Stiepasim
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Robbins, S. P. (2016). Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sandy Muhammad. 2017. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja dosen luar biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung. *Widya Cipta* Vol.11 No.1. Bandung: Universitas Widyatama.
- Sari, N., dkk. 2023. Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363-369.
- Setiawan, K. C. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Mahayasa, I. G. A., Yasa, I. K. D., & Budi, I. G. A. A. E. (2021). Improving Employee Performance Through Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 26-33.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. Semarang:Unpad. *Journal of Management*, 2(2).
- Suzana, A. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Suzanto, B., & Solihin, A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System

- 
- Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*, 6(2), 64-76.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1).
- Wibowo, A., & Suseno, Y. D. 2017. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1). Jakarta : UNISRI
- Wibowo, S. 2014. Perbandingan Indikator Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Asean: Studi Komparatif Indonesia, Filipina, Brunei Darusalam.
- Wijayanto, H. & Effendi. 2023. Pengaruh Emotional Intelligence, Support Team Work dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru MAN 2 Ponorogo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 8493-8503.
- Williantara, Y. R., & Pratiwi, K. A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Ciptama Computer di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 93-103.
- Wiranti, N. N. (2023). Analisis Dampak Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 3(3), 272-281.
- Wirawan, N. 2014. Cara mudah memahami statistika ekonomi dan bisnis. Denpasar: Keraras Emas.
- Wood, J. T. 2013. Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian. terj. *Rio Dwi Setiawan, ed*, 6.
- Zahriyah, U. W. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero)*. Jawa Timur Brawijaya University).
- Zulfiandi, N. 2018. *Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 4 Bantul Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta)