

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK: TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR)
KARYAWAN PADA PT. TEKINDO ARTHA KARYA JAKARTA**

Penulis	Asep Zaelani Sidiq, Sagita Nur Martiningsih, Farsya Nurhalizah, Nabila Putri Anwar, Delila Rambe, S.H, M.M
Institusi	Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957
Email Korespondensi	azaeanisidiq@gmail.com
Riwayat Naskah	Abstrak

Diterima	15 Februari 2025
Revisi	15 Maret 2025
Rilis	25 September 2025

Penelitian ini menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Fisik terhadap OCB pada 48 karyawan PT. Tekindo Artha Karya Jakarta menggunakan SPSS 24. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, Komunikasi Interpersonal t-hitung (3,552) > t-tabel (2,0141) dan Lingkungan Fisik t-hitung (4,469) > t-tabel (2,0141) berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan f-hitung (31,099) > f-tabel (3,20) dengan kontribusi sebesar 58%, sementara 42% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci	Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
DOI	Abstract

<http://doi.org/10.37932/je.v15i2.1025>

This study analyzes the influence of Interpersonal Communication and Physical Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. Tekindo Artha Karya Jakarta, using a sample of 48 employees and SPSS 24. The results indicate that both Interpersonal Communication (t-count 3.552 > t-table 2.0141) and Physical Work Environment (t-count 4.469 > t-table 2.0141) have positive and significant partial effects on OCB. Simultaneously, both variables significantly affect OCB (F-count 31.099 > F-table 3.20; $p < 0.05$), contributing 58% to the total variance, while the remaining 42% is driven by external factors.

Keywords	Interpersonal Communication, Physical Work Environment, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
-----------------	---



I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut (Subongkod et al., 2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah salah satu konsep kontemporer yang telah memperkuat minat selama dua dekade terakhir, karena konsep ini memiliki dampak yang menonjol terhadap tingkat kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi saat ini bergantung pada semangat karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja yang melebihi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. OCB adalah istilah yang mencakup segala sesuatu positif yang dilakukan karyawan, organisasi akan mendapatkan manfaat dari mendorong karyawan untuk terlibat dalam OCB untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan warga dan mengurangi biaya. Oleh karena itu, organisasi harus mempromosikan OCB di tempat kerja melalui motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB. OCB telah mendapatkan perhatian banyak organisasi dan agar organisasi dapat beroperasi dengan sukses, karyawan mereka harus dipersiapkan untuk melakukan lebih dari aspek formal dan spesifik minimum dari fungsi pekerjaan mereka.

PT. Tekindo Artha Karya yang mana Perusahaan ini beroperasi di sektor industri tertentu juga menghadapi tantangan dalam mencapai karyawan dengan kinerja yang tinggi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, PT. Tekindo Artha Karya ini perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB untuk karyawan pada perusahaan mereka. Ada dua faktor penting yang mungkin berperan dalam mempengaruhi OCB yakni komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik. Sehingga landasan relasional yang baik antar pekerja akan lebih mudah membangun *selflessness* atau *mindfulness* dan gotong royong antar sesama individu dalam organisasi.

Menurut observasi penulis tentang perilaku kerja yang menunjukkan OCB, hanya beberapa karyawan yang berinisiatif melakukan pekerjaan di luar tugas formalnya, seperti bekerja lembur dari waktu yang diberikan, membimbing karyawan baru, dan menyelesaikan tugas rekan kerja. Artinya permasalahan terkait OCB di PT. Tekindo Artha Karya dinilai tidak semua pegawai menunjukkan perilaku OCB. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya beberapa karyawan yang tidak dengan sukarela membantu atau menolong rekan kerja ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak terlalu antusias dengan tugas yang diberikan dan tidak pernah mampu mencapai target, yang mana perilaku OCB karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menciptakan OCB yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Menurut (Sule & Saeful, 2019) seseorang yang berkomunikasi dengan orang lain dalam suatu organisasi dikenal sebagai komunikasi interpersonal. Korespondensi relasional harus dimungkinkan antara orang-orang dalam suatu segmen, antara wilayah di dalam asosiasi, antara bawahan, antara pelopor, serta sesama pelopor dan bawahan. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal yakni berfungsi antar karyawan, departemen, atasan, dan bawahan yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dalam bahasa yang mudah dipahami.

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada dua kategori yang bisa mendeskripsikan lingkungan



kerja fisik. Kategori pertama mencakup lingkungan yang dekat dengan karyawan, seperti meja dan kursi. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara, juga dikenal sebagai lingkungan kerja, yang memiliki berbagai faktor yang memengaruhi kesehatan manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan sebagai kondisi fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja.

Perilaku positif dalam suatu organisasi yaitu OCB, yang memanifestasikan dirinya sebagai kemauan yang sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memiliki efek positif tidak hanya pada anggota itu sendiri tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan, berkontribusi lebih dari yang dibutuhkan secara resmi. Anggota organisasi yang sukses bebas mencurahkan waktu dan upaya mereka untuk mencapai kesuksesan dalam peran yang ditugaskan kepada mereka dan melampaui tanggung jawab pekerjaan formal. Meskipun sifat dari perilaku ini tidak diketahui, hal itu berkontribusi pada kelancaran operasi organisasi. Tanpa anggotanya bertindak sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam berbagai perilaku positif, organisasi tidak dapat bertahan atau berkembang (S. P. Robbins, 2016).

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Tekindo Artha Karya. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Tekindo Artha Karya. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Tekindo Artha Karya.

Hasil penelitian (Fariqoni, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun hasil penelitian dari (Fitriadi & Anugrah, 2022) bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Novira, 2019) dan (Pusparani & Hadi, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). dari uraian hasil penelitian terdahulu, peneliti akan melakukan penelitian dengan menambah variabel yang sama dengan penambahan variabel yaitu lingkungan kerja fisik untuk dianalisis apakah hasilnya memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal lainnya penulis mengemukakan yakni pada suatu organisasi atau perusahaan memerlukan komunikasi interpersonal yang efektif dan lingkungan kerja fisik yang dapat membuat nyaman bagi setiap karyawan yang bekerja di PT. Tekindo Artha Karya yang mana karyawan masih bekerja hanya menuntaskan tugasnya masing-masing saja serta masih sering miskomunikasi terkait keluhan yang dirasakan antar karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada bagaimana menangani orang-orang di tempat di tempat kerja (Klikauer, 2022). Mandat ini memiliki tujuan yang heterogen, termasuk pencapaian efisiensi dan efektivitas dalam membuat orang mampu menyelesaikan pekerjaan mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu, pemahaman dan representasi kebutuhan dan harapan tenaga kerja, pembentukan iklim kerja yang mendukung, dan pelepasan kontribusi individu dan kolektif kontribusi individu dan kolektif terhadap keberhasilan organisasi (Ulrich, 1998). Manajemen SDM bermakna sebagai pemanfaatan SDM dalam suatu organisasi dan dilaksanakan melalui kegiatan perancangan, rekrutmen dan



seleksi SDM, peningkatan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian upah, dan tunjangan serta keselamatan dalam pekerjaan, kesehatan, serta hubungan industri.

Hakikat Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal melibatkan pertukaran pesan, informasi, gagasan, perasaan, dan emosi antara individu yang terlibat dalam interaksi. Proses komunikasi ini melibatkan saluran verbal dan nonverbal, serta melibatkan aspek seperti pengaruh, pemahaman, dan mendengarkan antara individu yang terlibat. Komunikasi interpersonal juga merupakan proses dinamis yang terus berlangsung, di mana individu-individu saling mempengaruhi satu sama lain dalam interaksi komunikatif. Sedangkan Berne dalam Ramaraja (2012) menyatakan bahwa bahasa yang digunakan dalam proses komunikasi interpersonal dapat menggambarkan pola komunikasi, manajemen, kepribadian dan perbuatan. Komunikasi verbal merupakan pusat dari hubungan sosial antar manusia dan menjadi bagian dari kajian psikoanalisis. Oleh karena itu, kecakapan dalam penggunaan bahasa dan komunikasi interpersonal dapat membantu individu untuk lebih memahami situasi sosial dan bertindak dan menyelesaikan masalah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada. Rubin et al. (dalam Sun Gwen Hullman & Yin Wang, 2011) menyatakan terdapat enam alasan utama individu melakukan komunikasi interpersonal, yakni: kontrol, kelekatan, *inclusion* (keterlibatan), relaksasi, melarikan diri dan kesenangan.

Hakikat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Crouch dan McKenzie-Mohr (2006), aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi desain dan pengaturan ruang, atmosfer kerja, tingkat kebisingan, pencahayaan, suhu, kualitas udara, serta kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik adalah istilah yang mengacu pada elemen fisik dan ruang tempat kerja di dalam organisasi. Kategori pertama mencakup lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti meja, kursi, dan sebagainya. Kategori kedua adalah lingkungan perantara, atau lingkungan kerja umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan getaran mekanis. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan sebagai kondisi fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja.

Hakikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

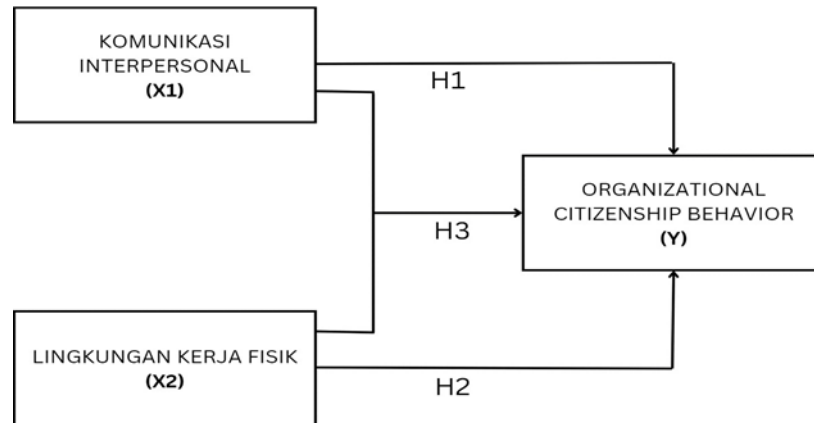
Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah salah satu konsep kontemporer yang telah memperkuat minat selama dua dekade terakhir, karena konsep ini memiliki dampak yang menonjol terhadap tingkat kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi saat ini bergantung pada semangat karyawannya untuk mencapai tingkat kinerja yang melebihi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. OCB adalah istilah yang mencakup segala sesuatu positif yang dilakukan karyawan, organisasi akan mendapatkan manfaat dari mendorong karyawan untuk terlibat dalam OCB untuk meningkatkan efisiensi, kepuasan warga dan mengurangi biaya. Oleh karena itu, organisasi harus mempromosikan OCB di tempat kerja melalui motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB (Subongkod et al., 2024).

III. METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan metode pengumpulan data dengan metode *field research*, survei, dan *library research*. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel independen yang diwakili oleh dimensi komunikasi interpersonal, dimana



variabel dependennya adalah lingkungan kerja fisik, secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut ini adalah kerangka pemikiran penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hipotesis berikut dikembangkan:

H₁: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Tekindo Artha Karya.

H₂: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Tekindo Artha Karya.

H₃: Diduga ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Tekindo Artha Karya.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tekindo Artha Karya sebanyak 48 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metodologi analisis deskriptif dan kausal. Desain deskriptif adalah salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, mengidentifikasi, dan menganalisis fenomena atau variabel secara terperinci (Ridwan et al., 2021). Pendekatan ini fokus pada pengumpulan data dan informasi yang dapat menjelaskan keadaan atau karakteristik suatu objek, kelompok, atau fenomena yang sedang diteliti. Desain kausal adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini melibatkan manipulasi variabel independen untuk melihat dampaknya terhadap variabel dependen, sambil mengendalikan variabel pengganggu atau variabel kontrol. Desain kausal digunakan ketika peneliti ingin menentukan apakah ada hubungan antara variabel-variabel tertentu (Firmansyah, 2022).

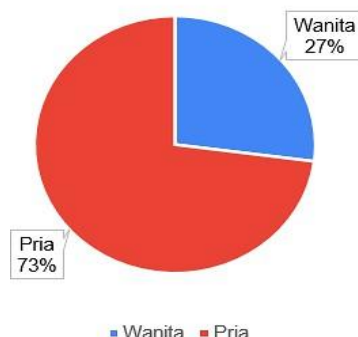
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai dependen dan dilakukan pada PT Tekindo Artha Karya Jakarta. Responden yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 48 orang karyawan di PT Tekindo Artha Karya Jakarta.

Berdasarkan data dari identitas responden melalui daftar pernyataan terdapat jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir yang dijadikan sampel penelitian.

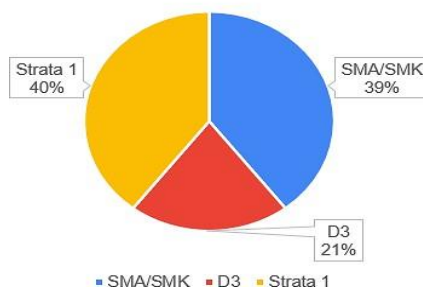
Jenis Kelamin



Gambar 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

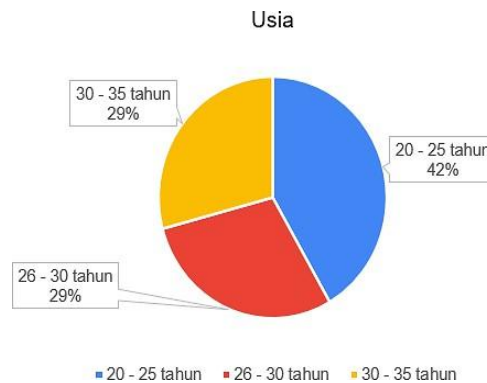
Berdasarkan dari data dapat diketahui bahwa dari 48 responden, diperoleh 72,92% berjenis kelamin laki-laki dan 27,08% berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya responden berdasarkan pendidikan:

Pendidikan Terakhir



Gambar 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa pendidikan SMA dan SMK sebanyak 19 dari 48 responden atau 39,58%, pendidikan D3 sebanyak 10 dari 48 responden atau 20,84%, pendidikan Strata 1 sebanyak 19 dari 48 responden atau 39,58%. Hal ini terlihat masih banyak responden yang berpendidikan SMA atau SMK yang bekerja sebagai karyawan di PT Tekindo Artha Karya. Sedangkan responden berdasarkan usia sebagai berikut:



Gambar 4 Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas diketahui bahwa pada usia 20 – 25 tahun sebanyak 20 dari 48 responden atau 41,68%, usia 26 – 30 tahun sebanyak 14 dari 48 responden atau 29,16%, dan sama dengan usia 30 – 35 tahun sebanyak 14 dari 48 responden atau 29,16%. Hal ini terlihat bahwa usia karyawan yang paling banyak bekerja di PT. Tekindo Artha Karya umur 20 – 25 tahun.

Pengujian Validitas Konstruk dan Reabilitas

Pengujian validitas dengan *Coefficient of Corrected Item-Total Correlation* (CITC) adalah metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran. Validitas berfokus pada sejauh mana sebuah instrumen mampu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. CITC merupakan teknik yang dimanfaatkan dalam mengevaluasi validitas konstruk dari item- item dalam suatu instrumen.

Pengujian reliabilitas dalam sebuah penelitian adalah proses dalam mengukur sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan hasil yang serupa jika digunakan berulang kali pada subjek atau responden yang sama. Pengukuran dijalankan sekali memanfaatkan alat bantu dari SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sebuah konstruk maupun variabel dianggap dapat diandalkan jika memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ yang berarti semua pernyataan yang terdapat dalam kuisioner dikatakan handal dan reliable. Hasil uji spss dari setiap butir pernyataan didapat bahwa *Cronbach Alpha* pada table 10 lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliable.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.455**	.408**	.651**
X1.2	.487**	.325*	.664**
X1.3	.566**	.357*	.671**
X1.4	.412**	.293*	.619**
X1.5	.487**	.441**	.697**
X1.6	.443**	.539**	.711**

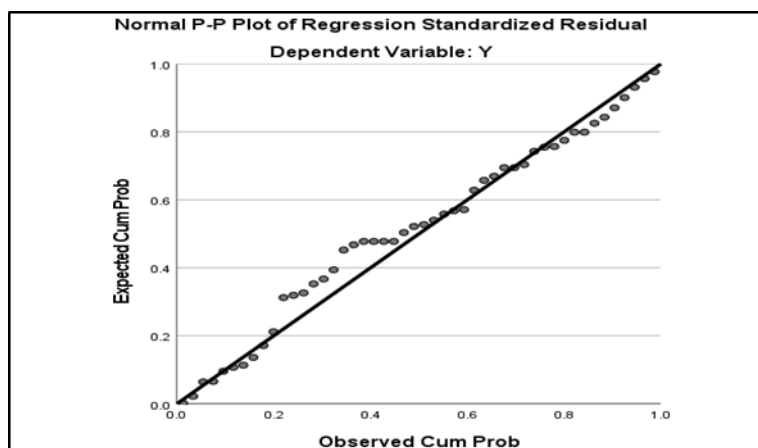
X2.1	.497**	.444**	.654**	.853**
X2.2	.425**	.433**	.614**	.853**
X2.3	.419**	.528**	.684**	.853**
X2.4	.243	.243	.565**	.853**
X2.5	.415**	.524**	.731**	.853**
X2.6	.210	.450**	.543**	.853**
X2.7	.312*	.419**	.471**	.853**
Y1	.528**	.512**	.620**	.890**
Y2	.549**	.745**	.734**	.890**
Y3	.711**	.566**	.771**	.890**
Y4	.551**	.618**	.699**	.890**
Y5	.728**	.576**	.728**	.890**
Y6	.576**	.737**	.737**	.890**

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh bahwa besar nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih dari 0,3 yang artinya ketiga variabel valid untuk dilakukan penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas merupakan proses statistik yang dijalankan dalam menguji terkait data penelitian mengikuti distribusi normal maupun mendekati distribusi normal. Target dalam uji normalitas dengan memastikan bahwa data yang dimanfaatkan pada analisis statistik memiliki jenis distribusi yang simetris dan terdistribusi secara normal:



Gambar 5 Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar *probability* plot dilihat bahwa titik regresi menyebar di sekitar garis diagonal, hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan proses statistik yang dilakukan dalam menguji tingkat keterkaitan maupun hubungan yang kuat terkait beragam variabel independen pada suatu jenis model regresi. Dapat dilihat dari *value Inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 0,1. Terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika VIF < 0,1, tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.798	2.371		2.446	.018		
	Komunikasi interpersonal	.315	.089	.391	3.552	.001	.769	1.300
	Lingkungan kerja fisik	.426	.095	.492	4.469	.000	.769	1.300

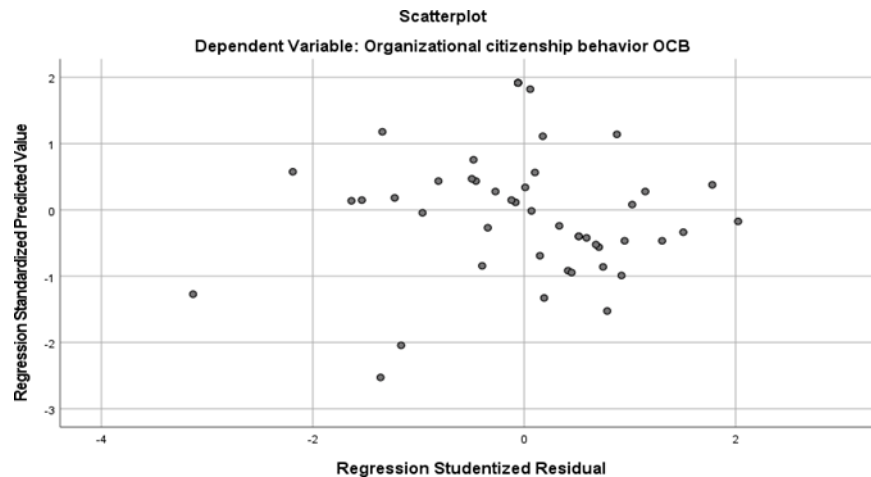
Dependen Variable: Organizational citizenship behavior OCB

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel independen yang digunakan memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.



3. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah proses statistik yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan dalam varians residual (sisa) dari model regresi. Dalam pengujian SPSS maka diketahui hasil uji Heteriskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 6 Hasil Heteroskedasitas

Hasil uji heteroskedasitas, seperti yang ditunjukkan di atas, menunjukkan bahwa titik tidak memiliki pola yang jelas, yang berarti bahwa titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y vertikal. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedasitas dalam model regresi.

4. Pengujian Autokorelasi

Pengujian autokorelasi adalah proses statistik yang dilakukan dalam melakukan pengujian terkait korelasi pada residual (sisa) model regresi yang terjadi di waktu yang berbeda. Dalam pengujian SPSS maka diketahui hasil uji autokorelasi sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Pengujian Autokorelasi *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762	.580	.562	2.859	2.000
	a				

Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi interpersonal

Dependen Variable: Organizational citizenship behavior OCB

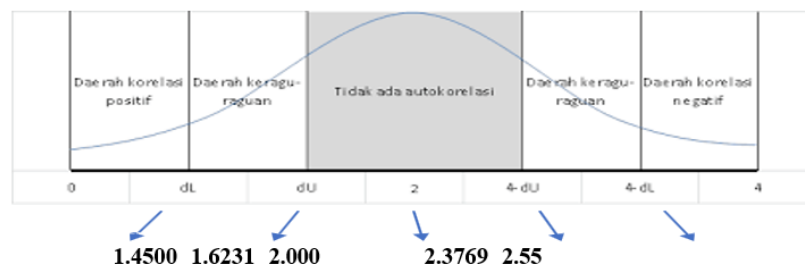
Berdasarkan data di atas maka diperoleh nilai Durbin Watson (DW) adalah 2.000. Nilai DW dalam untuk penelitian ini akan dilakukan perbandin dengan nilai tabel serta nilai signifikan 5%. Jumlah dalam sampel (n) dalam penelitian ini adalah 48 dan 2 variabel independen (K=2), berdasarkan tabel DW maka diperoleh nilai sebagai berikut:



Tabel 4 Hasil perhitungan tabel Durbin Watson

D	dL	dU	4-dL	4-dU
2.000	1.4500	1.6231	2.55	2.3769

Berdasarkan maka hasilnya adalah $du < d < 4-du = 1.6231 < 2.000 < 2.3796$. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan tidak terdapat autokorelasi.



Gambar 7 Daerah Hipotesis diterima dan tidak terdapat autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat besarnya pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan, penulis menganalisis dengan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.798	2.371		2.446	.018
	Komunikasi interpersonal	.315	.089	.391	3.552	.001
	Lingkungan kerja fisik	.426	.095	.492	4.469	.000

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior* OCB

Dari di atas dapat diperoleh persamaan dengan melihat pada kolom constant (sebagai konstanta, a) sebesar 5.798, kemudian b1 0,315 dan b2 0,426 sehingga diperoleh persamaan regresi berganda:

$$Y = 5.798 + 0,315 X_1 + 0,426 X_2$$

Dari persamaan di atas mempunyai arti sebagai berikut:

- Nilai 5.798 artinya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan tanpa dipengaruhi komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik sudah ada sebesar 5.798.



- b. Nilai 0,315 artinya komunikasi interpersonal yang ditambah 1 kali akan meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan sebesar 0,315.
- c. Nilai 0,426 artinya lingkungan kerja fisik yang ditambah 1 kali akan meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan sebesar 0,426.

Pengujian Hipotesis Statistik

1. Pengujian T

Pengujian T dimanfaatkan dalam mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen dengan cara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian T juga dapat dilihat pada tingkat signifikansinya:

- a. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1. Pengujian Hipotesis komunikasi interpersonal terhadap OCB_ (Organizational Citizenship Behavior) karyawan

Pengujian T dimanfaatkan dalam mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen dengan cara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Signifikansi pengaruh tersebut mampu diestimasi melalui cara membandingkan nilai ttabel dengan thitung. Apabila nilai hitung lebih besar dari pada tabel maka variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai hitung lebih kecil daripada ttabel maka variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian ini:

H_1 : Ada dugaan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Tekindo Artha Karya.

Berikut pengolahan data pengujian T dengan menggunakan program SPSS versi 28 menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian T *Coefficients*^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.798	2.371		2.446	.018
	Komunikasi interpersonal	.315	.089	.391	3.552	.001
	Lingkungan kerja fisik	.426	.095	.492	4.469	.000

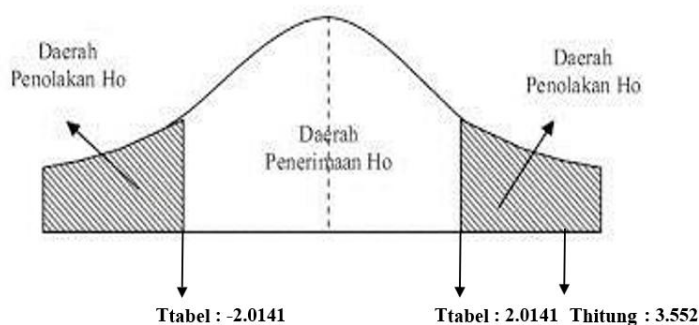
a. Dependen Variable: *Organizational citizenship behavior* OCB

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil thitung variabel komunikasi interpersonal adalah 3.552 sedangkan ttabel diperoleh dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05/2$) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 48 - 2 - 1 = 45$, $\alpha = 0,025$ maka diperoleh ttabel sebesar 2.0141.



Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai thitung variabel komunikasi interpersonal lebih besar dari ttabel ($3.552 > 2.0141$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh berbanding lurus dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Tekindo Artha Karya.

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 8 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 antara komunikasi interpersonal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai t-hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Pengujian Hipotesis Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Karyawan

Untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen, pengujian T digunakan. Ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Ttabel dengan Thitung. Variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen jika nilai Thitung lebih besar daripada nilai Ttabel, dan sebaliknya, variabel independen secara individual tidak memengaruhi variabel dependen. Adapun hipotesis penelitian ini:

H_2 : Ada dugaan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Tekindo Artha Karya.

Tabel 7 Hasil Pengujian T *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.798	2.371	2.446	.018

Komunikasi interpersonal	.315	.089	.391	3.552	.001
Lingkungan kerja fisik	.426	.095	.492	4.469	.000

a. Dependen Variable: *Organizational citizenship behavior* OCB

Berdasarkan hasil di atas diperoleh hasil t-hitung variabel lingkungan kerja fisik dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05/2$) untuk uji dua sisi dengan derajat kebebasan ($df = (n - k - 1) = 48 - 2 - 1 = 45$, $\alpha = 0,025$ maka diperoleh ttabel sebesar 2.0141.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t-hitung variabel lingkungan kerja fisik lebih besar dari nilai ttabel ($4.469 > 2.0141$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh berbanding lurus dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Tekindo Artha Karya.

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 9 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 antara lingkungan kerja fisik dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai t-hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Pengujian F (Simultan)

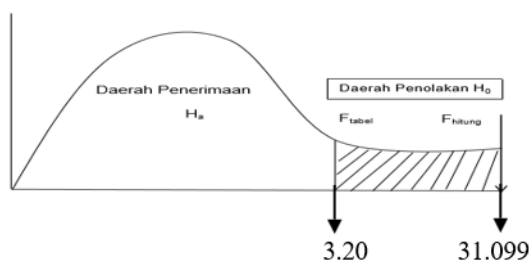
Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 28 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Pengujian F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.254	2	254.127	31.099	.000 ^b
	Residual	367.725	45	8.172		
	Total	875.979	47			

- a. Dependen Variable: *Organizational citizenship behavior* OCB
b. Predictors: (*Constant*), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi interpersonal

Berdasarkan dari hasil pengujian simultan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 31.099 dan Ftabel, hasil $df (n-k-1) = 48 - 2 - 1 = 45$ Ftabel 3.20. Maka Fhitung > Ftabel ($31.099 > 3.20$) bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai probabilitas dan tingkat signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 diinterpretasikan pada gambar berikut:



Gambar 10 Daerah Pengambilan Keputusan Secara Simultan

Pengujian dua variabel bebas X secara bersama-sama terhadap variabel Y dilakukan dengan Uji F. Hasil diperoleh adalah Fhitung sebesar 31.099 sedangkan Ftabel 3.20 maka Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi secara signifikan dari variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja.

Koefisien Kolerasi

1. Pengujian Koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya tingkat kuat atau lemahnya suatu hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien korelasi positif, hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait adalah berbanding lurus. Semakin mendekati nilai 1, hubungan antara kedua variabel semakin kuat. Berikut adalah hasil dari pengujian korelasi parsial:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial *Correlations*

		Komunikasi interpersonal	Lingkungan kerja fisik	Organizational citizenship behavior OCB
Komunikasi interpersonal	Pearson Correlation	1	.480**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	48	48	48
Lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.480**	1	.680**



	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	48	48	48
Organizational citizenship behavior OCB	Pearson Correlation	.628**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa :

- Nilai 0,628 artinya komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),
- Nilai 0,680 artinya lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengujian Koefisien Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya tingkat kuat atau lemahnya suatu hubungan secara simultan atau bersama-sama antara variabel *independent* terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari pengujian korelasi simultan:

Tabel 10 Hasil Uji Korelasi Simultan *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 a	.580	.562	2.859

Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi interpersonal

Berdasarkan dari pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi simultan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,762 artinya mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

Koefisien Determinasi

1. Pengujian Determinasi Parsial

Koefisien determinasi mengukur tingkatan dari kemampuan model dengan menerangkan variasi dari variabel independen. Nilai dari koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil memiliki makna kemampuan dari variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 memiliki makna bahwa beragam variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dimanfaatkan dalam memprediksi variasi dari variabel dependen.

1. Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi Interpersonal



Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Komunikasi Interpersonal *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.711 a	.620	.651	1.299	2.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal

b. Dependen Variabel: Organizational citizenship behavior OCB

Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh hasil sebesar 0,620. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2. Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.542 a	.550	.472	1.457	2.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik

b. Dependen Variabel: *Organizational citizenship behavior* OCB

Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diperoleh hasil sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2. Pengujian Determinasi Simultan

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan *Model Summary^b*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 a	.580	.562	2.859	2.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Komunikasi interpersonal

b. Dependen Variabel: *Organizational citizenship behavior* OCB

Berdasarkan dari hasil pengujian tabel di atas bahwa nilai koefisien determinasi simultan yaitu sebesar 0,580 atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan

lingkungan kerja fisik memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 58% sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Tekindo Artha Karya Jakarta, baik secara parsial maupun simultan dengan kontribusi gabungan sebesar 58%. Komunikasi interpersonal memberikan pengaruh sebesar 62% t-hitung (3.552), sedangkan lingkungan kerja fisik sebesar 55% t-hitung (4.469), yang menunjukkan bahwa perbaikan pada kedua aspek tersebut secara efektif akan meningkatkan perilaku sukarela karyawan. Guna mengoptimalkan OCB, perusahaan disarankan mengadakan pelatihan komunikasi rutin, melakukan perbaikan infrastruktur dan ergonomi tempat kerja, serta membangun kebijakan inklusif melalui kolaborasi antar-departemen. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif sedikit, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas untuk meningkatkan validitas generalisasi temuan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyaniti, F. (2023). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). 4(1), 134– 148.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). 1(1), 83–93.
- Arrianie, L. (2022). Proses Adaptasi Speech Codes dalam Komunikasi Interpersonal pada Pasangan antaretnis Melayu. 5(01), 35–42.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaji , Dan Motivasi Terhadap Kinerja. 1(2), 0–6.
- Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih, H. S. W. (2016). LOYALITAS KERJA TEHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Kasus Pada PT . Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). 2(2), 1–24.
- Dipaola, M., & Tschannen-Morab, M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447. <https://doi.org/10.1177/105268460101100503>
- Fadhli Akbar, D. P. D. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR CITIZENSHIP (OCB) DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA. 08, 171–182.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review. 1(2), 85– 114.
- Fithria, S., Effendy, S., & Sahputra, D. (2022). Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara The Correlation between Role of Leadership and Work Environment with



- Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri. 4(4), 2103– 2112. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.1015>
- Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia Organizational Citizenship Behavior Research in Indonesia : A Systematic Review. 29(1), 28–44. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Istikomah, N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA NUR ISTIKOMAH S1 MANAJEMEN STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN. 1– 6.
- Jayanti, H. D. (2022). Literature Review : The Effect of Interpersonal Communication between Medical Staff and Patients on the Quality of Service in Hospitals Literatur Review : Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Tenaga Medis dengan Pasien terhadap Kualitas Pelayanan di. 3(3), 199–207.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , 7(1), 40–50.
- Khasanah, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kecamatan Rowokele). 1–11.
- Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur. Jurnal Diversita, 7(2), 133–140. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>
- Lisa Handayani, N. S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. Economic Education Analysis Journal, 8(2), 743–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>.
- María Luisa Saavedra García, M. E. C. A. M. E. S. G. (2012). Keterampilan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa UM. Universitas Negeri Malang, 66, 37–39.
- Marunduri, V. J., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 4(4), 479–488.
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja , Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 1(2), 392–407.
- Novira, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap OCB pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Journal of Chemical Information and Modeling, 6(2), 1–15.
- Rastana, I. M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. 1(3), 834–843.
- Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., & Indragiri, U. I. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. Jurnal Masohi, 02.

- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD. 3(4), 647–656.
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. 6(2), 250–257.
- Subongkod, M., Sinlapasawet, W., Lalaeng, C., & Hongsakul, B. (2024). The Relationship Between Organizational Politics and Organizational Citizenship Behavior in The Management Perspective: Evidence in Thailand. *Procedia Computer Science*, 237(2023), 819–826. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.05.170>.
- Wahono, S., & Ali, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan : Komunikasi , Technology Acceptance dan Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem For Business). 4(3), 614–621.