

PENGARUH HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Shelia Destiviani

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini berkembang dengan sangat pesat, setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan kinerja organisasi yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Untuk dapat bersaing dan memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan perlu membenah diri untuk dapat bertahan dalam persaingan sehingga menciptakan organisasi yang lebih efektif. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka dukungan informasi yang rinci dan berkualitas tentang sumber daya manusia serta komunikasi organisasi yang ada di Perusahaan sangatlah penting. Cara agar sebuah Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan *Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi*.

Pendahuluan

Setiap bisnis membutuhkan informasi, baik untuk memperkirakan pekerjaan atau bahkan membuat keputusan bisnis. Agar tetap kompetitif dengan para pesaingnya, setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja organisasi tenaga kerjanya. Karena kinerja karyawan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, maka setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan membuahkan hasil kerja yang baik dan sesuai sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Selain informasi, perusahaan juga dituntut untuk berkomunikasi dengan baik agar permasalahan akibat komunikasi yang kurang optimal dapat diminimalisir. Semua perusahaan pasti melakukan komunikasi, karena komunikasi merupakan suatu cara berkomunikasi antar karyawan perusahaan, dimana jika komunikasi yang baik tersampaikan maka pesan juga dapat tersampaikan secara utuh. Untuk melaksanakan pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas organisasi juga tidak terlepas dari komunikasi dan informasi, yang nantinya berguna dalam segala kegiatan organisasi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah *Human Resource Information Systems* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Human Resource Information Systems*, OCB dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

Pertanyaan Penelitian : Apakah *Human Resource Information Systems*, OCB dan Komunikasi Organisasi mampu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mahakam Raya?

Kategori SDG's : “Menurut dari uraian pengembangan pada pendahuluan dan rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan salah satu *sustainable development goals* yang meliputi poin 8 yaitu *decent work and economic growth*”

Metode

- Pendekatan penelitian dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
- Lokasi Penelitian dilakukan pada UD. Mahakam Raya, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan.
- Populasi dan sampel yang diambil penelitian ini adalah karyawan UD. Mahakam Raya yaitu berjumlah 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik probability sampling dengan sampel *simple random sampling*. Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel. Jadi jumlah yang diambil sebanyak 185 orang guna dipilih respondennya.
- Dalam mengumpulkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang dikumpulkan dari pelaporan pekerja melalui kuesioner terhadap responden yang akan di isi oleh karyawan yang bekerja di UD. Mahakam Raya. lalu wawancara berasal individu atau perorangan dan observasi diperoleh langsung hasil observasi lapangan melihat kondisi perusahaan. Sedangkan data sekunder, yang diperoleh dari sumber data yang berasal dari jurnal atau penelitian terdahulu dapat memberikan dukungan yang diperlukan dan memenuhi persyaratan dalam penelitian.
- Teknik pengumpulan data melalui metode observasi atau survey di perusahaan, serta wawancara dengan narasumber pihak terkait dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan referensi yang dibagikan kepada responden guna mendapatkan data menunjang penelitian. Kemudian dianalisis statistik dan di uji menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil

1. Uji Validitas

Dilakukan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dari pengujian uji validitas total item menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden variabel *Human Resource Information Systems* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), *Komunikas Organisasi* (X3) dan variabel *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar nilai R Tabel sebesar 0,144 ($>0,144$), maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid

Variable	item	R hitung	R tabel	Keterangan
Human Resource Information Systems	X1.1	0,754	0,144	Valid
	X1.2	0,710	0,144	Valid
	X1.3	0,734	0,144	Valid
	X1.4	0,346	0,144	Valid
	X1.5	0,632	0,144	Valid
Organizational Citizenship Behavior	X2.1	0,689	0,144	Valid
	X2.2	0,871	0,144	Valid
	X2.3	0,854	0,144	Valid
	X2.4	0,839	0,144	Valid
	X2.5	0,637	0,144	Valid
Komunikasi Organisasi	X3.1	0,691	0,144	Valid
	X3.2	0,700	0,144	Valid
	X3.3	0,724	0,144	Valid
	X3.4	0,687	0,144	Valid
	X3.5	0,574	0,144	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,748	0,144	Valid
	Y.2	0,725	0,144	Valid
	Y.3	0,748	0,144	Valid
	Y.4	0,778	0,144	Valid
	Y.5	0,742	0,144	Valid

Hasil

2.Uji Reliabilitas

Variable	N	Nilai cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Human Resource Information Systems	5	0,637	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	5	0,836	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi	5	0,703	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	5	0,800	0,6	Reliabel

Data yang reliabel apabila besar nilai pada variabel memiliki Cronbach's Alpha $>0,6$ [29]. Nilai koefisien reliabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,637, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,836, Komunikasi Organisasi sebesar 0,703, dan kinerja karyawan sebesar 0,800. Sehingga dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alphanya $>0,6$.

Hasil

3. Uji Asumsi klasik

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11889459
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,041
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,231c,d

Dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai Sig. sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05. Dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data memenuhi asumsi distribusi yang normal.

Hasil

- Uji Linieritas

Variable	F	Deviation from Linearity	Sig. Linearity	Kesimpulan
Human Resource Information Systems (X1)-Y	0,968	0,485	>0,05	Linier
Organizational Citizenship Behavior (X2)-Y	0,819	0,648	>0,05	Linier
Komunikasi Organisasi (X3)-Y	0,878	0,555	>0,05	Linier

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,485, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,648, Komunikasi Organisasi sebesar 0,555 dan semua nilai $>0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

Hasil

- **Uji Autokorelasi**

Dari hasil tabel disamping, pengujian diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 0,791. Adapun nilai yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson dibawah 5 atau $1,791 < 5$, sehingga dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

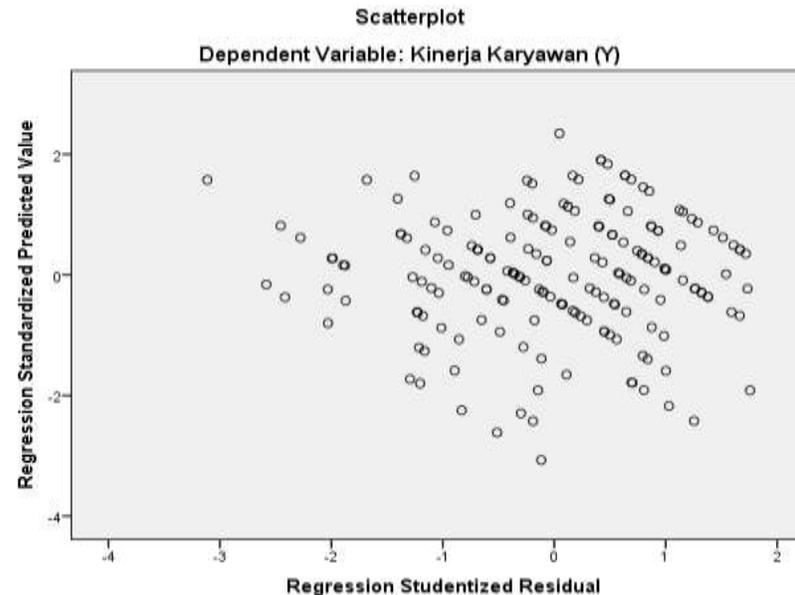
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,644 ^a	0,415	0,405	3	91	1,791

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X3), Human Resource Information Systems(X1), Organizational Citizenship Behavior(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil

- **Uji Heterokedastisitas**



Pada penelitian ini dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari *Charts Scatterplot*. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (diatas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertikal atau sumbu X dan sumbu Y). Maka, dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil

- Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,915	1,789		1,070	,286		
	Human Resource Information Systems (X1)	,344	,068	,321	5,047	,000	,800	1,250
	Organizational Citizenship Behavior(X2)	,111	,050	,128	2,214	,028	,966	1,035
	Komunikasi Organisasi (X3)	,464	,069	,422	6,680	,000	,811	1,232

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang lebih kecil dari 10. Variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 1,250, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1,035, dan *Komunikasi Organisasi* sebesar 1,232. Selain itu, nilai Tolerance semua variabel juga lebih besar dari 0,1 dengan variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,800, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,966, dan *Komunikasi Organisasi* sebesar 0,811. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independent dalam penelitian ini.

Hasil (Regresi Linier Berganda)

	Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,915	1,789		1,070	,286
	Human Resource Information Systems	,344	,068	,321	5,047	,000
	Organizational Citizenship Behavior	,111	,050	,128	2,214	,028
	Komunikasi Organisasi	,464	,069	,422	6,680	,811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 1,915 + 0,344 X_1 + 0,111 X_2 + 0,464 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 1,915. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Human Resource Information Systems (X₁), Organizational Citizenship Behavior (X₂), Komunikasi Organisasi (X₃) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,915.
- Untuk variabel Human Resource Information Systems diperoleh koefisien b₁ sebesar 0,344 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel Human Resource Information Systems mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 satuan.
- Untuk variabel Organizational Citizenship Behavior diperoleh koefisien b₂ sebesar 0,111 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel Organizational Citizenship Behavior mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,111 satuan.
- Untuk variabel Komunikasi Organisasi diperoleh koefisien b₃ sebesar 0,464 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan jika variabel Komunikasi Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,464 satuan.

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,915	1,789		1,070	,286
	Human Resource Information Systems	,344	,068	,321	5,047	,028
	Organizational Citizenship Behavior	,111	,050	,128	2,214	,000
	Komunikasi Organisasi	,464	,069	,422	6,680	,000

- Human Resource Information Systems (X1) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan thitung sebesar 5,047 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,028. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,047 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$), artinya dari variabel Human Resource Information Systems berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.
- Organizational Citizenship Behavior (X2) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan thitung sebesar 2,214 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,000. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,214 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya dari variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.
- Komunikasi Organisasi (X3) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan thitung sebesar 6,680 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,000. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,680 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya dari variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,276	3	195,092	42,745	,000 ^b
	Residual	826,107	181	4,564		
	Total	1411,384	184			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X3), Human Resource Information Systems (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2)

Berdasarkan tabel 11 hasil uji f terlihat nilai F_{hitung} memiliki besaran 42,745 dengan signifikansi sebesar 0,000. Di sisi lain, untuk F_{tabel} di tingkat signifikansinya itu 5% dan untuk df sebesar $K=3$, $df_2 = (185-3-1= 181)$. Jadi diperoleh hasil perhitungan jika nilai F_{tabel} yaitu 2,65 dan hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana $42,745 > 2,65$. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

1. Pengaruh Human Resource Information Systems (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel human resource information systems terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan human resource information systems yang diberikan kepada karyawan dengan baik akan menyebabkan peningkatan kerja pada karyawan. Variabel human resource information systems dengan nilai indikator tertinggi adalah tepat waktu. Melakukan proses pendataan yang berkaitan dengan SDM dilakukan dengan tepat waktu dan melakukan laporan berkala setiap minggu dan setiap bulannya sehingga banyak informasi yang didapatkan tidak fragmatis dan data yang dibutuhkan karyawan dapat melakukan pembaharuan setiap harinya. Sistem absen karyawan yang cukup modern juga digunakan Perusahaan dapat mengambil Keputusan untuk menentukan gaji karyawan. Adapun data-data mengenai karyawan juga berupa penilaian kinerja yang nantinya dapat dijadikan untuk memutuskan promosi jabatan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan human resource information systems dengan baik.

Pembahasan

2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel OCB terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan OCB sudah berjalan dengan baik. Variabel OCB dengan nilai indikator tertinggi adalah Courtesy/Hubungan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sikap OCB karyawan akan tercipta apabila mempunyai hubungan baik terhadap sesama karyawan. Contohnya karyawan lama yang membantu karyawan baru dan melakukan penyesuaian dan penyelesaian pekerjaan, dan mematuhi kebijakan Perusahaan dengan baik sehingga tidak menimbulkan konflik antar karyawan atau menjalin hubungan baik. Karyawan UD. Mahakam Raya juga setuju untuk menggantikan pekerjaan sesama rekan kerja saat absen dan membantu sesama karyawan yang pekerjaannya dianggap overload ataupun beberapa pekerjaan yang telah menumpuk sebelumnya. Karyawan menyatakan bahwa perlu untuk saling membantu dalam meringankan pekerjaan yang padat demi lancarnya suatu pekerjaan dalam suatu Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan sikap OCB dengan baik.

Pembahasan

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan Komunikasi Organisasi sudah berjalan dengan baik. Variabel Komunikasi Organisasi dengan nilai indikator tertinggi adalah saluran. Hal ini menunjukkan bahwa metode yang dilakukan untuk menyampaikan pesan mudah dipahami oleh karyawan. Contohnya kepala bagian memberikan tugas kepada karyawan dengan cara yang baik untuk komunikasi, cukup jelas untuk dipahami oleh karyawan dan karyawan dapat memberikan feedback/tanggapan yang baik dengan menghasilkan output yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diinginkan oleh Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya menerapkan komunikasi organisasi yang efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja karyawannya.

4. Pengaruh Human Resource Information Systems (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) Komunikasi Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi yang diterapkan UD. Mahakam Raya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan hasil produksi Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan Human Resource Information Systems terhadap kinerja karyawan
- 2) Terdapat pengaruh signifikan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan
- 3) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] H. Basri, “Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat,” *Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.37012/ileka.v1i1.145.
- [2] H. F. Rahmani, “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada,” *J. Ekon. Perjuangan*, vol. 1, no. 1, pp. 30–40, 2019, doi: 10.36423/jumper.v1i1.209.
- [3] R. Hermawan and R. Adiyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu),” *J. Ganeshwara*, no. 1, pp. 1–19, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>
- [4] Rizkia Hartini, “PENGARUH APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MANDOM INDONESIA TBK,” *Conf. Innov. Appl. Sci. Technol. (CIASTECH 2020)*, pp. 39–46, 2020.
- [5] D. A. P. Sholikhah, Hesti, Yusaq Tomo Ardianto, “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera,” *J. Teknol. dan Manaj. Inform.*, vol. 8, no. 2, pp. 125–133, 2022.

Referensi

- [6] A. W. Kurniawan, S. Friska, Z. Ruma, R. Sahabuddin, and Burhanuddin, “PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DESA PARUMPANAI,” *SINOMIKA J.*, vol. 2, no. 2, pp. 251–256, 2023.
- [7] Jimmy Rusjiana, “PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RABBANI BANDUNG,” *J. Comput. Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 21–29, 2016.
- [8] R. Andriani, “No TitlePengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 34–39, 2020.
- [9] Y. N. S. Fanisya Rahmadina Putri a, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi,” *J. Manaj. Motiv.*, vol. 18, pp. 10–22, 2022.
- [10] A. N. Destari and Suwandi, “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, pp. 5593–5600, 2023.
- [11] C. Lombogia, I. Trang, and M. H. C. Pandowo, “PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TOMOHON),” *J. EMBA*, vol. 10, no. 2, pp. 671–681, 2022.

Referensi

- [12] H. Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung),” *Tadbir J. Manaj. Dakwah*, vol. 5, no. 1, pp. 1–16, 2020.
- [13] A. Widiawati, P. Isyanto, and D. Yani, “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA STAF KANTOR DESA MULYASARI,” *J. Manaj. dan Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 3, pp. 167–178, 2023.
- [14] R. S. Heru Sri Wulan, “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MANAJEMEN KINERJA BARU PADA PERUBAHAN ORGANISASI DI CV. CANDI KARYA,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 2, pp. 1–15, 2022.
- [15] T. Safari, W. Zulkarnaen, and H. Nurhanipah, “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 5, no. 1, pp. 1339–1351, 2021.
- [16] W. Elvie Maria, Edison, “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MEDAN,” *J. Ilmu Manaj. Methonomix*, vol. 4, no. 2, pp. 93–102, 2021.

Referensi

- [17]D. A. dan S. Yusuf, “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAPA CITRAMANDIRI, RADIO DALAM – JAKARTA SELATAN,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 28–43, 2020.
- [18]B. A. Wibowo and D. Indiyati, “Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta,” vol. 10, no. 2, p. 1026, 2023.
- [19]Inez Gracia Hapsari, Rini Fatmawati, and Setya Prihatiningtyas, “Strategi Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia,” *Apl. Adm. Media Anal. Masal. Adm.*, vol. 26, no. 1, pp. 64–79, 2023, doi: 10.30649/aamama.v26i1.147.
- [20]S. Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja*. UIN-Maliki Press, Malang, 2011.
- [21]T. Bustami and J. Heryanto, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prioritas Cabang Bengkulu,” *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 3, no. 2, pp. 368–377, 2022, doi: 10.36085/jems.v3i2.3643.
- [22]M. Aulia Fadli and H. Suyuthie, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi,” *J. Kaji. Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, vol. 3, no. 2, pp. 96–102, 2022, doi: 10.24036/jkpbbp.v3i2.43472.

Referensi

- [23] M. I. R. Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia,” *J. Represent.*, vol. 7, no. 1, pp. 60–68, 2021.
- [24] R. Lukito, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo,” *Agora*, vol. 8, no. 2, pp. 1–9, 2020, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- [25] U. Abrar and I. Isyanto, “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura),” *J. Perilaku dan Strateg. Bisnis*, vol. 7, no. 2, p. 115, 2019, doi: 10.26486/jpsb.v7i2.868.
- [26] A. Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta, 2012.
- [27] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,. 2020.
- [28] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,. 2017.
- [29] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 2013.

Letter of Acceptance (LoA)



SK. MENDIKBUDRISTEK RI NO. 122/D/OT/2021
POLITEKNIK PIKSI GANESHA INDONESIA



Jl. Legend Suprapto No. 73 | T: 0287-383.800, 381 116 Fax. 0287-381 149 Kebumen 54316 www.politeknik-kebumen.ac.id

SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL E-BIS

No.017/E-BIS/PPGI/I/2024

Dewan penyunting Jurnal e-BIS telah menerima artikel,

Nama : Shelia Destiyani^{1*}, Dewi Andriani², Sumartik³

Judul :

HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEMS, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Instansi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Fakultas : Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diproses** sesuai Prosedur Penulisan Jurnal E-BIS (Ekonomi Bisnis) Politeknik Piksi Ganesha Indonesia dan **akan diterbitkan** pada **E-Bis Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024** dengan **e-ISSN : 2622-3368**. Kami akan mengirimkan softcopy edisi tersebut pada akhir penerbitan. Artikel tersebut tersedia online: <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id>

Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Hormat Kami,



Sri Wahyuningsih, SE, M.Si
Editorial in Chief
E-Bis

Jurnal Terakreditasi : **sinta**

Index By: **Google** **GARUDA**



