

# Shelia Destiviani 202010200169

## - Bab 1-5.pdf

*by 9 Perpustakaan UMSIDA*

---

**Submission date:** 06-Dec-2023 08:26AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2249412471

**File name:** Shelia Destiviani 202010200169 - Bab 1-5.pdf (600.96K)

**Word count:** 9307

**Character count:** 59179

## Pengaruh Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

### The Effect of Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Communication on Employee Performance

Shelia Destiviani<sup>1)</sup>, Dewi Andriani\*<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)

**Abstract.** This research aims to determine the influence of Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Communication on UD Employee Performance Mahakam Raya in Gempol. This study uses a quantitative approach. The research method uses a survey method because it takes samples from the population and uses a questionnaire as a data collection tool. The sampling, that is, sample members are taken randomly from the population, without paying attention to similarities with the population. The types of data obtained were primary data and secondary data obtained through observations, interviews and questionnaires involving 185 employees at UD. Mahakam Raya as questionnaires. Descriptive analysis uses SPSS 25 data application techniques. The results of this study prove that human resource information systems affects the performance of employees at UD. Mahakam Raya. Organizational citizenship behavior affects the performance of employees of UD. Mahakam Raya. Organizational communication affects the performance of employees of UD. Mahakam Raya thus it can be conclude that human resource information systems, organizational citizenship behavior, and organizational communication simultaneously affect the performance of employees of UD. Mahakam Raya.

**Keyword-**Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Communication, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Mahakam Raya di Gempol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian menggunakan metode survei yaitu mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Simple random sampling yang digunakan dalam teknik pengambilan sampel ini. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada 185 karyawan UD. Mahakam Raya. Teknik penerapan data dari SPSS 25 digunakan dalam analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Human Resource Information Systems berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mahakam Raya. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mahakam Raya. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mahakam Raya Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mahakam Raya.

**Kata Kunci-** Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

## I. 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.

Memasuki era perkembangan teknologi saat ini, pihak manajemen juga harus mengetahui bagaimana cara menggunakan sistem informasi yang efektif untuk mencapai tujuan atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memelihara informasi yang berkualitas tinggi dan rinci mengenai personel perusahaan. Kualitas keputusan sumber daya manusia bergantung terhadap mutu informasi yang disimpan. Salah satu teknologi modern yang sedang mejadi tren di bidang HR adalah *Internet of Things (IOT)* merupakan salah satu teknologi HR yang dapat memberikan informasi penting kepada pengambil keputusan. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan juga penting untuk keberlangsungan bisnis. Selain harus mengikuti aturan perusahaan, mereka juga harus mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan. Misalnya kemampuan berempati terhadap rekan kerja, selain itu kerjasama antar karyawan juga dapat menjadi nilai tambah dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [2]. Selain kinerja fisik mereka, karyawan dievaluasi berdasarkan faktor, termasuk bakat mereka dalam pekerjaan, perilaku mereka dalam pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang relevan dengan bidang atau tingkat pekerjaan yang dilakukan [3]. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada penyimpangan pada sebuah proses kerja [4]

UD. Mahakam Raya Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan merupakan perusahaan pada sektor industri pengolahan yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang memproduksi barang mentah menjadi barang setengah jadi. Pengambilan data absensi para karyawan juga menggunakan alat yang cukup modern saat ini yaitu menggunakan *finger print* yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk bisa mengambil keputusan dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan. "Pimpinan menetapkan target produksi untuk setiap karyawan yang ada dan akan diberikan *reward* kepada karyawan yang melebihi target yang ditentukan perusahaan. Target produksi ini juga digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan yang bekerja". Fenomena yang terjadi pada UD. "Makaham Raya adalah adanya kesalahan-kesalahan dalam produksi sehingga menyebabkan adanya retur produk serta hasil produksi yang rendah/tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya kinerja karyawan dan beberapa kendala lain". Sehingga dari hal tersebut dapat menurunkan kinerja suatu karyawan. Hal ini didukung oleh data berikut.

3

Tabel 1

## Target dan Realisasi Produksi

## UD. Mahakam Raya

No.	Tahun	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	2018	3.000.000 balok	2.925.178	97,5%
2.	2019	3.200.000 balok	3.096.605	96,7%
3.	2020	3.500.000 balok	3.285.125	93,8%
4.	2021	4.500.000 balok	4.172.400	92,7%
5.	2022	5.000.000 balok	4.532.142	90,6%

Sumber : UD. Mahakam Raya Gempol – Pasuruan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi produksi berdasarkan hasil kerja karyawan menunjukkan jika realisasi produksi tersebut dikategorikan tidak stabil karena dipengaruhi produktivitas karyawan yang tidak dapat memenuhi target dari perusahaan, dan presentase realisasi jadi tidak 100%, jika karyawan menghasilkan produk dengan target yang seimbang dengan perusahaan, maka perusahaan dapat memproduksi barang sesuai dengan permintaan. “Dengan hal tersebut kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya target produksi, karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan target produksi perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan keuntungan”.

Salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Human Resource Information Systems* yang berkembang secara teknologi dan memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data tentang individu dalam organisasi terdiri dari basis data, serta perangkat keras maupun perangkat lunak yang berfungsi untuk mengelola data untuk kepentingan pengelolaan sumber daya manusia [4]. Penggunaan sistem informasi merupakan salah satu langkah menuju efisiensi karyawan yang optimal [5]. Kualitas informasi merupakan faktor yang signifikan bagi efektivitas sistem informasi dalam suatu organisasi karena nilai informasi yang terintegritasi, yang mendorong bisnis yang lebih efisien dan kompetitif [6]. Di perusahaan, pemanfaatan *Human Resource Information Systems* mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan data untuk porses pengambilan keputusan [7]. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human resource information systems* berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4]. Namun pada penelitian ini tidak ada pengaruh *human resource information systems* terhadap kinerja karyawan [7].

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti jika ada salah satu indikator *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan, dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. *Organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu kepribadian pribadi bersifat diskresi dan tidak secara eksplisit selain itu segera ditanggapi oleh sistem *reward* formal, hal ini secara kolektif dapat menaikkan efisiensi organisasi [8]. Perilaku individu ini melebihi tanggung jawab pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Biasanya perilaku ini muncul karena karyawan merasa kurang puas terhadap perusahaan, maka dari itu hal ini karyawan berusaha untuk meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan [9] “OCB dikenali dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan performa suatu organisasi” [10]. Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [11]. Namun, bertolak belakang pada hasil penelitian ini yang menunjukkan hasil OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [12].

Komunikasi organisasi juga termasuk faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi/pesan dan pemindahan arti dalam kelompok formal dan informal dalam suatu organisasi [13]. Dijelaskan juga bahwa komunikasi organisasi merupakan jenis komunikasi integratif, *top-down* dan *bottom-up* yang bertujuan untuk menyebarkan informasi dan pesan untuk mengurangi miskomunikasi dan mengatasi permasalahan dalam organisasi [14]. Komunikasi organisasi sangat penting untuk mendukung kegiatan organisasi dan merupakan aspek penting dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu perlu adanya pemahaman tentang proses ini [15]. Penelitian ini menunjukkan hasil

bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [17].

Tujuan dari “penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel *Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*”. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan, memberikan informasi baru, dan membantu penulis menerapkan ide-ide yang berhubungan dengan sumber daya manusia, serta bagi pihak lain yang ingin berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia. Dari permasalahan tersebut terkait Kinerja Karyawan. Terdapat adanya faktor yang mempengaruhi yaitu *Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komunikasi Organisasi*.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan. Pada *research gap* yang telah ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan *research gap* pada objek penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mahakam Raya di Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan***”

**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*”

## II. LITERATURE REVIEW

### A. *Human Resource Information Systems (X1)*

*Human Resource Information Systems* merupakan proses sistematis yang digunakan untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, mengambil, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan Sumber Daya Manusia [7]. Sedangkan menurut penelitian lain *Human Resource Information Systems* adalah sistem yang terintegrasi dan digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis berbagai informasi tentang karyawan-karyawan di suatu perusahaan yang terdapat database dan aplikasi komputer [18]. Sedangkan dari penelitian lain menyebutkan, *Human Resource Information Systems* adalah sistem informasi modern yang digunakan untuk menunjang aktivitas MSDM dalam mengelola sejumlah data karyawan [19]. Indikator *Human Resource Information Systems* diantaranya ialah [20]:

1. Tepat waktu : kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas yang maksimal
2. Akurat : sejauh mana konsekuensi dari estimasi, perhitungan, atau detail sesuai dengan nilai atau standar yang tepat
3. Ringkas : penyajian singkat dari suatu informasi asli tetapi dengan mempertahankan urutan isi dan sudut pandang asli
4. Relevan : adanya hubungan atau kesesuaian dengan kebutuhan pekerja
5. Lengkap : tidak ada kurangnya dalam menyajikan informasi

### B. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela dan tanpa paksaan serta bukan kewajibannya untuk membantu pekerjaan yang orang lain sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi [8]. Sedangkan menurut penelitian lain OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas [21]. Sedangkan dari penelitian lain menyebutkan, OCB adalah perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan [22]. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain [11]:

1. *Altruism* : perilaku yang membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, seperti bersedia menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja yang baru, membantu kolega yang terbebani pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir tanpa dipaksa.
2. *Courtesy* : perilaku yang mencegah terjadinya kesulitan terkait hubungan kerja, misalnya karyawan dapat memikirkan dampak potensial dari tindakan mereka terhadap rekan kerja yang lain sehubungan dengan hubungan kerja.
3. *Civic Virtue* : suatu perilaku yang bertanggungjawab ketika mengikuti aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan namun tetap bermanfaat bagi bisnis, terbuka untuk mengikuti atau mematuhi pada perubahan internal, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan produktivitas.
4. *Conscientiousness* : perilaku mendedikasikan diri pada pekerjaan & raih hasil di atas standar yang telah ditetapkan, seperti bekerja sehardian, mematuhi semua peraturan perusahaan, tidak membuang waktu dan bersedia melakukan pekerjaan diluar lingkup pekerjaannya sendiri yang bukan merupakan tanggung jawab atau kewajiban karyawan.
5. *Sportmanship* : perilaku yang mencakup menerima keadaan atau kondisi yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, seperti tidak menyukai keluhan remeh dan tidak suka mengabaikan kenyataan.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimaksudkan tentang perbuatan terhadap organisasi atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi tanggung jawab di tempat kerja. Misalnya membantu rekan kerja, sukarela berpartisipasi melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, melindungi properti perusahaan dan menghargai peraturan yang berlaku di organisasi [10].

### C. Komunikasi Organisasi (X3)

Komunikasi merupakan suatu sistem yang menyatukan visi dan menjaganya agar tetap sejalan dengan organisasi [16]. Sedangkan menurut penelitian lain komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu [23]. Sedangkan penelitian lain menyebutkan, Komunikasi Organisasi adalah proses interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah suatu organisasi [3]. Indikator Komunikasi Organisasi adalah [15]:

1. Pengirim pesan  
Pengirim pesan adalah orang yang mengirimkan pesan. Otak yang menyampaikan pesan merupakan sumber informasi/pesan yang disampaikan. Dengan demikian, pesan yang dikirim harus dibuat terlebih dahulu oleh pengirimnya.
2. Pesan  
Pesan merupakan informasi yang terkandung dalam pesan dikirimkan kepada komunikas. Pesan ini dapat berbentuk verbal atau non verbal. Pesan non verbal dapat diungkapkan melalui bahasa tubuh, nada suara, ekspresi wajah dan cara lain di luar ucapan atau tulisan yang semuanya digunakan untuk menyampaikan pesan.
3. Saluran  
Saluran merupakan jalur yang dilalui pesan dari suatu komunikator ke komunikator lainnya. Saluran komunikasi yang umum adalah gelombang suara dan cahaya yang dapat kita dengar dan kita lihat, namun alat yang digunakan bisa berbeda-beda.
4. Penerima pesan  
Penerima pesan merupakan orang yang menerjemahkan dan menafsirkan informasi yang dikandungnya.
5. Balikan (*Feedback*)

Umpan balik merupakan tanggapan terhadap pesan yang telah diterima dan diteruskan kepada pengirim pesan atau komunikator. Melalui umpan balik, komunikator dapat mengetahui apakah pesan yang disampaikan telah dipahami sesuai dengan harapan atau belum. Seperti menjalankan kedisiplinan, mengubah perilaku, menghilangkan kesalahpahaman, meningkatkan produktivitas kerja dan lain-lain.

Komunikasi Organisasi yang dimaksudkan yaitu praktek yang digunakan dalam organisasi untuk bertukar informasi, seperti mengirim dan menerima pesan antar individu. Selain itu proses komunikasi melibatkan penyampaian pesan, fakta, opini yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain dengan mengharapkan adanya tanggapan/*feedback* [14].

#### D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Sedangkan menurut penelitian lain, Kinerja karyawan adalah unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [24]. Sedangkan penelitian lain menyebutkan, Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [25]. Indikator kinerja karyawan antara lain:[23]

1. Hasil kerja : suatu produk berupa barang, jasa dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan kerja dan peralatan kerja dalam waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan : suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan.
3. Ketepatan waktu : suatu tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Absensi : suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran karyawan atau seseorang yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data status kehadiran.
5. Kerja tim : bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan variabel melalui pengujian hipotesis. Peneliti memilih jenis pendekatan ini karena kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat terpenuhi melalui pengujian hipotesis [26].

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di UD. Mahakam Raya. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*, dengan memakai teknik *Simple Random Sampling* dimana disebut *Simple* (Sederhana) karena anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat strata yang ada di populasi tersebut [27]. Perhitungan sampelnya berdasarkan rumus *Slovin* (2020) untuk populasi 200 dengan tingkat kesalahan 2% jumlah sampel yang di tetapkan sebanyak 185, yang selanjutnya diambil secara acak tanpa memperhatikan kelas, usia dan jenis kelamin. [28]

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sample yang di perlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sample (*sampling error*) umumnya 5%

Diketahui :

**N= 200**

**e = 2% (0,02)**

Maka jumlah sampel yang diteliti adalah

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

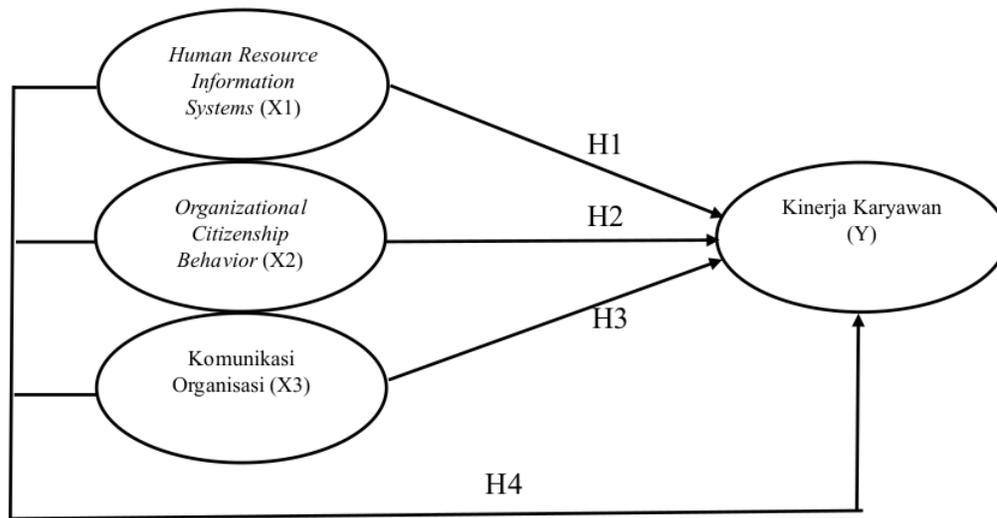
$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,02)^2}$$

**n =185**

Pengambilan responden dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner secara *online* melalui media sosial seperti *Whatsapp* dan *Google form* dan peneliti akan membagikan kuesioner dengan mengirimkan pesan kepada populasi yang sudah ditentukan. Sedangkan penelitian di lapangan yaitu berupa observasi dan penyebaran kuesioner (angket) kepada para responden. Tingkat pengukuran interval pada Skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dengan mendapatkan jawaban responden terhadap kuesioner yang telah ditentukan. Kuesioner berisi pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator atau variabel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Skala *Likert* lima poin yaitu : Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N= 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Adapun beberapa uji yang dilakukan dalam pengujian data ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas yang merupakan komponen Uji Kualitas data dan Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolonieritas yang merupakan komponen Uji Asumsi Klasik. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 sebagai aplikasi olah data.

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan metode kuantitatif. Penelitian ini fokus terhadap tiga variabel, yaitu "*Human Resource Information Systems (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, *Komunikasi Organisasi (X3)* terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y)". Dalam penelitian ini data yang diperlukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yaitu data responden. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner/angket dan observasi/survei. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber sekunder, seperti temuan penelitian, artikel, buku, atau publikasi lain dari lembaga terkait.

### Kerangka Konseptual



**GAMBAR 1 KERANGKA KONSEPTUAL**

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

### Hipotesis

- H1 : Human Resource Information Systems berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Human Resource Information Systems, OCB dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Mahakam Raya di Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan

### Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan dari variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga penelitian ini dapat dioperasionalkan. Dua kategori variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi dan menyebabkan variabel dependen timbul atau berubah. Variabel terikat (dependent) yaitu variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel independen.

#### A. *Human Resource Information Systems (X1)*

Definisi operasional variabel *Human Resource Information Systems* dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [7]. Secara operasional *Human Resource Information Systems* merupakan proses sistematis yang digunakan untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, mengambil, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan Sumber Daya Manusia [7]. Secara operasional menurut pengukuran variabel *Human Resource Information Systems* menggunakan indikator diantaranya adalah [20] :

1. Tepat waktu : manajer harus mempunyai akses untuk memperbarui informasi
2. Akurat : manajer harus bisa bergantung pada kesamaan informasi yang tersedia
3. Ringkas : manajer bisa mendapatkan banyak informasi setiap waktu
4. Relevan : manajer harus mendapatkan informasi yang diperlukan dalam situasi tertentu

5. Lengkap : manajer haruslah mendapatkan informasi yang utuh, tidak fragmentaris

### B. *Organization Citizenship Behavior (OCB)(X2)*

Definisi operasional variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [8]. Secara operasional *Organization Citizenship Behavior (OCB)* perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan [22]. Secara operasional menurut pengukuran variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* menggunakan indikator diantaranya adalah [11]:

1. *Altruism* : perilaku yang membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, seperti bersedia menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja yang baru, membantu kolega yang terbebani pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir tanpa dipaksa.
2. *Courtesy* : perilaku yang mencegah terjadinya kesulitan terkait hubungan kerja, misalnya karyawan dapat memikirkan dampak potensial dari tindakan mereka terhadap rekan kerja yang lain sehubungan dengan hubungan kerja.
3. *Civic Virtue* : suatu perilaku yang bertanggungjawab ketika mengikuti aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti menghadiri pertemuan yang tidak terlalu diperlukan namun tetap bermanfaat bagi bisnis, terbuka untuk mengikuti atau mematuhi perubahan internal dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan produktivitas.
4. *Conscientiousness* : perilaku mendedikasikan diri pada pekerjaan & meraih hasil di atas standar yang telah ditetapkan, seperti bekerja sehari-hari, mematuhi semua peraturan perusahaan, tidak membuang waktu dan bersedia melakukan pekerjaan diluar lingkup pekerjaannya sendiri yang bukan merupakan tanggung jawab atau kewajiban karyawan.
5. *Sportmanship* : perilaku yang mencakup menerima keadaan atau kondisi yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, seperti tidak menyukai keluhan remeh dan tidak suka mengabaikan kenyataan.

### C. *Komunikasi Organisasi (X3)*

Definisi operasional variabel Komunikasi Organisasi dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [16]. Secara operasional Komunikasi Organisasi adalah proses pertukaran pesan antara individu yang berpartisipasi dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk efektivitas tujuan organisasi yang ditetapkan. Secara operasional menurut pengukuran variabel komunikasi organisasi menggunakan indikator diantaranya adalah [15]:

1. Pengirim pesan  
Pengirim pesan adalah orang yang mengirimkan pesan. Otak yang menyampaikan pesan merupakan sumber informasi/pesan yang disampaikan. Dengan demikian, pesan yang dikirim harus dibuat terlebih dahulu oleh pengirimnya.
2. Pesan  
Pesan merupakan informasi yang terkandung dalam pesan dikirimkan kepada komunik<sup>2</sup>. Pesan ini dapat berbentuk verbal atau non verbal. Pesan non verbal dapat diungkapkan melalui bahasa tubuh, nada suara, ekspresi wajah dan cara lain di luar ucapan atau tulisan yang semuanya digunakan untuk menyampaikan pesan.
2. Saluran  
Saluran adalah jalur yang dilalui pesan dari suatu komunikator ke komunikator lainnya. Saluran komunikasi yang umum adalah gelombang suara dan cahaya yang dapat kita dengar dan kita lihat, namun alat yang digunakan bisa berbeda-beda.
4. Penerima pesan  
Penerima pesan adalah orang yang menerjemahkan dan menafsirkan informasi yang dikandungnya.
5. Balikan (*Feedback*)  
Umpan balik merupakan tanggapan terhadap pesan yang telah diterima dan diteruskan kepada pengirim pesan atau komunikator. Melalui umpan balik, komunikator dapat mengetahui apakah pesan yang disampaikan telah dipahami sesuai dengan harapan atau belum. Seperti menjalankan kedisiplinan, mengubah perilaku, menghilangkan kesalahpahaman, meningkatkan produktivitas kerja dan lain-lain.

#### D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Jika karyawan melakukan tugas sesuai dengan kriteria atau standar yang dibuat perusahaan maka hasilnya akan bagus, tetapi jika karyawan melakukan tugas tidak mengikuti standar perusahaan maka hasilnya kurang bagus [24]. Indikator kinerja karyawan antara lain:[23]

1. Hasil kerja : dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang atau kelompok untuk menjadi pekerjaan standar.
2. Kualitas pekerjaan : setiap pekerjaan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan selanjutnya.
3. Ketepatan waktu : setiap tugas memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, dan beberapa tugas berdasarkan waktu dan harus diselesaikan tepat waktu. Jika tidak, maka akan menghambat bagian pekerjaan lainnya, sehingga dapat menurunkan kualitas.
4. Absensi : semakin baik tingkat kehadiran karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula efisiensinya, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan perannya masing-masing.
5. Kerja tim : kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, yang juga disebut dengan kohesi.

#### Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel 2

**Tabel 2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		7	8	9	10	11	12
1	Perencanaan Menyusun laporan						
2	Pengumpulan data (data primer dan sekunder )						
3	Analisa Data						
4	Penyusunan Laporan						
5	Dan lain – lain						

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

**Tabel 3**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	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
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	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)	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)	Y1.1	0,748	0,144	Valid
	Y1.2	0,725	0,144	Valid
	Y1.3	0,748	0,144	Valid
	Y1.4	0,778	0,144	Valid
	Y1.5	0,742	0,144	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 25, data diolah 2023

Dilakukan uji validitas pada Tabel 3 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)*, Komunikasi 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.

### B. Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	5	0,637	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	5	0,836	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	5	0,703	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,800	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, data diolah 2023

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.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11889459
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.041
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.231

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Uji Normalitas SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5. 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.

#### 2) Uji Linieritas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linieritas**

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

Sumber: Hasil Uji Linieritas SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 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.

### 3) Uji Autokorelasi

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. F Change	Durbin-Watson
					df1	df2		
1	,644 <sup>a</sup>	0,415	0,405	2,136	3	181	0,000	1,791

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

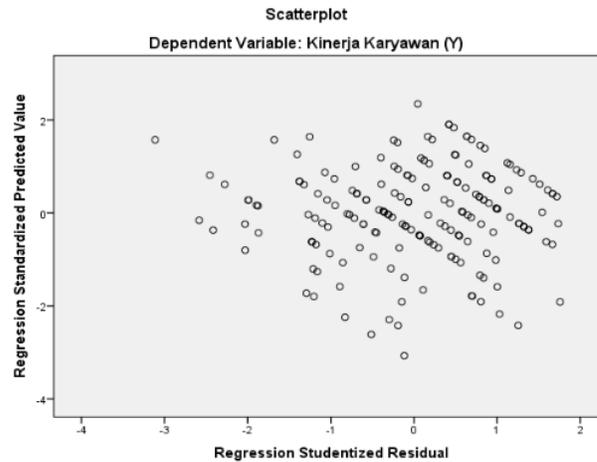
Sumber: Hasil Uji Autokorelasi SPSS 25, data diolah 2023

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson (DW). Apabila nilai Durbin-Watson (DW) dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi [29]. Dari hasil tabel 7. Pengujian diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,791 Adapun nilai yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson di bawah 5 atau  $1.791 < 5$ , sehingga dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari nilai residual pada observasi 1 ke observasi lain.

Dapat dilihat pada gambar 2 dibawah Adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas :



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 25, data diolah 2023

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.

### 5) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat melakukan pengambilan keputusan dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketika nilai VIF dari keseluruhan variabel independent berada di bawah angka 10, maka dapat dikatakan bahwa uji multikolinearitas pada penelitian ini lolos dari linearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Resource Information Systems (X1)	.800	1.250
Organizational Citizenship Behavior (X2)	.966	1.035
Komunikasi Organisasi (X3)	.811	1.232

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Multikolinearitas SPSS 25, data diolah 2023

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.

### D. Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperhitungkan/memprediksi nilai variabel, pada penelitian ini variabel dependen dan independennya adalah "*Human Resource Information Systems* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), Komunikasi Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)".

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.915	1.789		1.070	.286
Human Resource Information Systems (X1)	.344	.068	.321	5.047	.000
Organizational Citizenship Behavior(X2)	.111	.050	.128	2.214	.028
Komunikasi Organisasi (X3)	.464	.069	.422	6.680	.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

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

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  $b_1$  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  $b_2$  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  $b_3$  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.

## 2) Uji Parsial (Uji T)

Jika nilai signifikansi 0,05 alpha, maka ada alasan untuk menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan menolak  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun t tabel penelitian ini adalah 1,653. Hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji T**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.915	1.789		1.070	.286
	<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	.344	.068	.321	5.047	.028
	<i>Organizational Citizenship Behavior(X2)</i>	.111	.050	.128	2.214	.000
	<i>Komunikasi Organisasi (X3)</i>	.464	.069	.422	6.680	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Parsial (t) SPSS 25, data diolah 2023

- Human Resource Information Systems (X1)** : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,047 sehingga 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  $t_{hitung}$  sebesar 2,214 sehingga 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  $t_{hitung}$  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  $\alpha$  (0,000 < 0,05), artinya dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan mempunyai tujuan untuk menguji variabel *Human Resource Information Systems* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.276	3	195.092	42.745	.000 <sup>b</sup>
	Residual	826.107	181	4.564		
	Total	1411.384	184			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Uji Simultan (f) SPSS 25, data diolah 2023

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  $\alpha$  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. Hipotesis Pertama (H1): *Human Resource Information Systems* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Human Resource Information Systems* (X1) terdapat pengaruh 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 kinerja pada karyawan.

Variabel *Human Resource Information Systems* dengan nilai indikator tertinggi adalah tepat waktu. "Melakukan proses pendataan yang berkaitan dengan SDM dilakukan tepat waktu dan melakukan laporan berkala setiap minggu dan setiap bulan sehingga banyak informasi yang didapatkan tidak fragmatis dan data yang dibutuhkan karyawan dapat dilakukan 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 untuk promosi jabatan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan *Human Resource Information Systems* dengan baik

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [4], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Human Resource Information Systems* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hipotesis Kedua (H2): *Organizational Citizenship Behavior* (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* sudah berjalan cukup baik.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 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 serta 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 perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan sikap OCB dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [11], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hipotesis Ketiga (H3): Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi (X3) terdapat pengaruh 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.

Hasil penelitian ini sejalan atau sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [16], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hipotesis Keempat (H4): Human Resource Information Systems (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan 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.

## VI. SIMPULAN

Berlandaskan temuan dari riset sekaligus pembahasan yang sudah dipaparkan pada poin di atas maka dapat ditarik konklusi terkait simpulan berikut bahwa, 1) melalui pengujian menerangkan jika untuk variabel *Human Resource Information Systems* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 2) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 3) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 4) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan sistem informasi untuk para karyawannya dengan tepat, menciptakan sikap OCB yang baik, dan memperhatikan komunikasi organisasi agar tetap terjaga dalam organisasi. Hal ini telah berkontribusi positif atau sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. "Mengolah data sumber daya manusia dengan baik dan selalu melakukan pembaruan data dengan tepat, memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan, dan menjalin komunikasi secara baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan". Dengan demikian, perusahaan dapat meraih keberhasilan dalam pertumbuhan yang

lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lain yang memiliki konsentrasi yang sama, yaitu sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian baru untuk menyelidiki variabel-variabel lain yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam atas kesempatan ini untuk mengungkapkan apresiasi tulus kepada semua yang terlibat dalam penelitian ini. Tanpa kerjasama, dukungan, dan kontribusi berbagai pihak, pencapaian ini tidak akan terwujud. Ucapan terima kasih pertama yakni kepada Allah SWT, Yang Maha Esa, atas berkah, Rahmat dan petunjuk-Nya yang telah membimbing perjalanan penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung selama proses penelitian ini. Kepada HRD UD. Mahakam Raya, Gempol yang telah memberikan izin kepada responden yang telah membantu pengisian kuesioner. Kepada orang tua, keluarga, saudara dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan. Juga kami ucapkan terima kasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial dan program studi manajemen yang telah memberikan kesempatan serta memberikan ilmu dan mempermudah dalam melakukan penelitian kami.

## 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. Sholikah, 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.
- [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.
- [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.
- [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/jkpbp.v3i2.43472.
- [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.

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	11%
2	journal.stiemb.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
4	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
5	innovative.pubmedia.id Internet Source	1%
6	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	1%
7	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On