

***Self-Awareness dan Komunikasi Interpersonal terhadap
Komitmen Organisasi dengan Organizational citizenship
behavior sebagai Variabel Intervening***

***Self-awareness and Interpersonal Communication on
Organizational Commitment with Organizational citizenship
behavior as an Intervening Variable***

Arbie Yusril Dalimunthe¹⁾*, Bunga Aditi²⁾, Muhammad Fauzan Azhmy³⁾

^{1),2),3)} Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesadaran diri dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi secara parsial, menganalisis pengaruh kesadaran diri, komunikasi interpersonal, dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap komitmen organisasi secara parsial, menganalisis pengaruh kesadaran diri dan komunikasi interpersonal pada komitmen organisasi melalui kewarganegaraan organisasi. perilaku sebagai variabel intervening secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, tidak terdapat pengaruh kesadaran diri terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. komitmen, tidak terdapat pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Komitmen Organisasi, Tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui *Organizational citizenship behavior* dan tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi melalui *Organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Self-awareness*, Komunikasi Interpersonal, *Organizational citizenship behavior*, Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to analyze the effect of self-awareness and interpersonal communication on organizational citizenship behavior partially, to analyze the effect of self-awareness, interpersonal communication, and organizational citizenship behavior on organizational commitment partially, to analyze the effect of self-awareness and interpersonal communication on organizational commitment through organizational citizenship behavior as an intervening variable partially. The population in this study was 102 employees of PT. Bank SUMUT Sukaramai Medan Branch and all of them were sampled using the saturated sampling technique. The data analysis technique used is path analysis. The results showed that there was no influence of self-awareness on organizational citizenship behavior, there was an effect of interpersonal communication on organizational citizenship behavior, there was no influence of self-awareness on organizational commitment, there was an effect of interpersonal communication on organizational commitment, there was no influence on organizational citizenship behavior on organizational commitment, There is no significant indirect effect of organizational commitment on organizational commitment through organizational citizenship behavior and there is no significant indirect effect of interpersonal communication on organizational commitment through organizational citizenship behavior.

Keywords: *Self-awareness*, Interpersonal Communication, *Organizational citizenship behavior*, Organizational Commitment



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini, ketatnya persaingan terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi juga merambah pada tataran organisasi kerja. Kondisi seperti ini menuntut setiap organisasi/ perkumpulan kerja di dalam negeri ini untuk berbenah diri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat dan optimal. Organisasi dapat berkembang dan maju di masa yang akan datang, apabila organisasi tersebut cepat dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan SDM yang hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan, dan pengembangan. Manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Maka, pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia pada dunia kerja bertujuan, supaya ada yang mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik (Hasibuan, 2016).

Tenaga kerja yang berkualitas dilihat dan diukur oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Saksono, 2017). PT Bank SUMUT Cabang Sukaramai Medan, sebagai salah satu perusahaan swasta memiliki visi perusahaan, yaitu ingin menjadi perusahaan yang unggul, maju, dan terpadang. Oleh sebab itu, perusahaan ini membangun komitmen untuk melaksanakan praktik-praktik tata-kelola perusahaan yang baik, sebagai bagian dari usaha untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut tentu membutuhkan faktor-faktor yang mendukungnya seperti *self-awareness*.

Self-awareness merupakan gambaran mental yang dimiliki seorang tentang dirinya yang mencakup citra fisik dan psikologis. Citra fisik berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dan ketidak sesuaian berbagai bagian tubuh untuk berperilaku. Sedangkan citra psikologis, didasarkan atas pikiran, perasaan dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada kehidupan. Selanjutnya ia mengemukakan bahwa *self-awareness* merupakan gambaran tentang dirinya yang ditentukan oleh peran dan hubungan dengan orang lain sebagai akibat dari kemanusiaan (Asnora & Indra, 2020).

Selain *self-awareness*, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan di dalam organisasi antar perseorangan, baik secara dialog yang saling berhadapan dan bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar saling adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Selain itu, kepedulian kepada rekan kerja dan sikap toleransi sangat dibutuhkan untuk membuat suasana kerja yang kondusif (Lalujan et al., 2016).

Peran ekstra atau kontribusi ekstra di dalam organisasi ini dijelaskan oleh Organ et al, (2013) sebagai perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi dan dapat menunjang kinerja organisasi, yang kemudian dikenal dengan nama *Organizational citizenship behavior* (Nurasiah & Auliana, 2017).

Munculnya *organizational citizenship behavior* dapat menjadi gambaran adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2017), yaitu *Altruism* (mementingkan orang lain), *Conscientiousness* (kehati-hatian), *Sportmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (kehormatan) dan *Civic virtue* (kebajikan anggota). Permasalahan *organizational citizenship behavior* di dalam perusahaan terlihat dari kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi

instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ada juga karyawan yang kurang partisipasinya dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya karyawan akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Sumut Kantor Cabang Sukaramai, yang berlokasi di Jl. Denai No.9, Tegal Sari I, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan variabel variabel independen yaitu *self-awareness* dan Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen dan OCB sebagai variabel *intervening*. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan *Sobel Test*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 1. Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur I
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172,523	2	84,262	5,140	,008 ^a
Residual	1623,055	99	16,394		
Total	1791,578	101			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, *Self-awareness*

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan hasil, nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,008 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur I telah fit.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307	,094	,076	4,04901

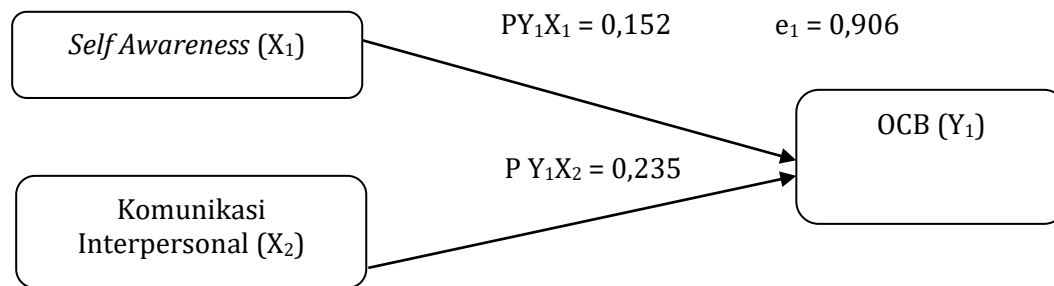
Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil, Nilai R Square menunjukkan nilai 0,094 artinya bahwa kemampuan variabel *self-awareness* dan komunikasi interpersonal menjelaskan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 9,4% sedangkan sisanya sebesar 0,906 atau 90,6% merupakan nilai error variabel model substruktur I.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.777	3,112		2,820	,006
<i>Self-awareness</i>	,162	,105	-,152	1,546	,125
Komunikasi interpersonal	,276	,115	,235	2,394	,019

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) *self-awareness* adalah 0,125, nilai probabilitas (p) komunikasi interpersonal adalah 0,019. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas $< \text{Alpha}$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya nilai *self-awareness* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,152, nilai komunikasi interpersonal mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,235.



Gambar 1. Model Substruktur I

Berdasarkan Gambar 1 maka persamaan dari substruktur I adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,152 PY1X1 + 0,235 P Y1X2 + 0,906 e1$$

1. $PY1X1 = 0,152$ untuk independen variabel $X1$ (*self-awareness*) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah *organizational citizenship behavior* sebesar 0,152.
2. $P Y1X2 = 0,235$ untuk independen variabel $X2$ (komunikasi interpersonal) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah *organizational citizenship behavior* sebesar 0,235.
3. $e1 = 0,906$ berarti jika ada nilai independen variabel $X1$ (*self-awareness*) dan $X2$ (komunikasi interpersonal), maka jumlah *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 0,906 dengan asumsi variabel lain tetap.

SubStruktur II

Tabel 4. Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur I

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	187,372	3	62,457	6,766
	Residual	904,706	98	9,232	
	Total	1092,078	101		

a. Predictors: (Constant), OCB, *Self-awareness*, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil, nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur II telah fit.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307	,094	,076	4,04901

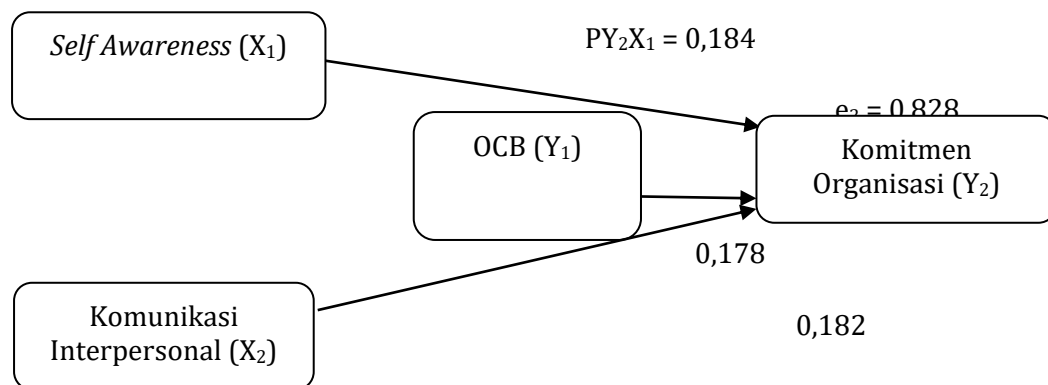
Berdasarkan Tabel 5 didapatkan hasil, Nilai R Square menunjukkan nilai 0,172 artinya bahwa kemampuan variabel *self-awareness*, komunikasi interpersonal dan *organizational citizenship behavior* menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 17,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,828 atau 82,8% merupakan nilai error variabel model substruktur II.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.777	3,112		2,820	,006
<i>Self-awareness</i>	,162	,105	-,152	1,546	,125
Komunikasi interpersonal	,276	,115	,235	2.394	,019
<i>Organizational citizenship behavior</i>	,142	,075	,182	1.879	,063

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) *self-awareness* adalah 0,057, nilai probabilitas (p) komunikasi interpersonal adalah 0,022, nilai probabilitas (p) *organizational citizenship behavior* adalah 0,063. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas lebih kecil dari nilai Alpha ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Besarnya nilai *self-awareness* mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,184, dan nilai komunikasi interpersonal mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,226, dan besarnya nilai *organizational citizenship behavior* mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,182.

**Gambar 2. Model Substruktur II**

Berdasarkan Gambar 2 maka persamaan dari substruktur I adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,184 PY_1X_1 + 0,226 PY_1X_2 + 0,279 PY_1X_3 - 0,182 PY_1Y_2 + 0,828 e_2$$

1. $PY_1X_1 = 0,184$ untuk independen variabel X_1 (*self-awareness*) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,184.
2. $PY_1X_2 = 0,226$ untuk independen variabel X_2 (komunikasi interpersonal) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,226.
3. $PY_1Y_2 = 0,182$ untuk independen variabel Y_1 (*organizational citizenship behavior*) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,182.
4. $e_2 = 0,828$ berarti jika ada nilai independen variabel X_1 (*self-awareness*), X_2 (komunikasi interpersonal) dan Y_1 (*organizational citizenship behavior*), maka jumlah komitmen organisasi (Y_2) bertambah sebesar 0,828 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh *Self-awareness* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Organizational citizenship behavior*

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.152	Sobel test: 1.24321334	0.02225201	0.21378923
b 0.182	Aroian test: 1.17198486	0.0236044	0.24120313
s _a 0.105	Goodman test: 1.32923754	0.02081193	0.18376961
s _b 0.075	Reset all	Calculate	

Gambar 3 Hasil Pengujian Sobel I

Gambar 3 menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah 0,213 lebih besar dari 0,05 ($0,213 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *self-awareness* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*.

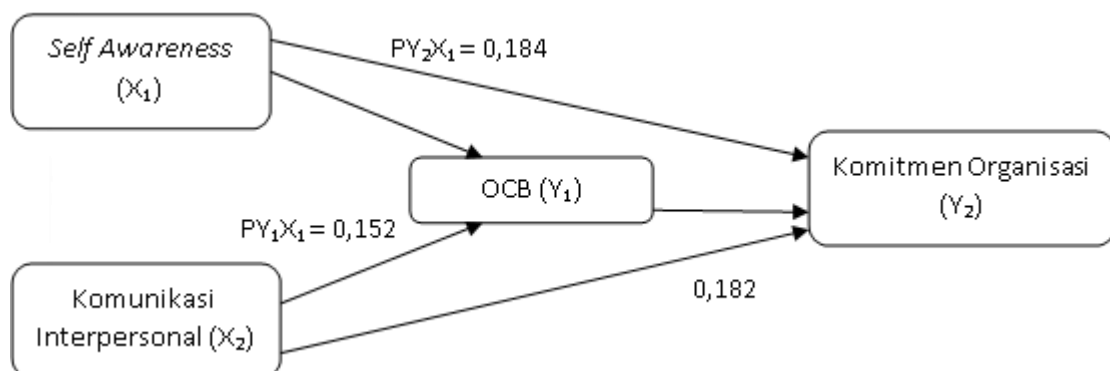
Pengaruh Komunikasi interpersonal Terhadap Komitmen organisasi Melalui *Organizational citizenship behavior*

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.235	Sobel test: 1.56308909	0.02736248	0.11803164
b 0.182	Aroian test: 1.4907814	0.02868965	0.1360189
s _a 0.115	Goodman test: 1.64705413	0.02596757	0.09954692
s _b 0.075	Reset all	Calculate	

Gambar 4 hasil Pengujian Sobel II

Gambar 4 menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah 0,118 lebih besar dari 0,05 ($0,118 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*.

Model Analisis Jalur



Berdasarkan gambar tersebut dan hasil penjelasan sebelumnya, maka dapat dihitung total pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Total pengaruhnya adalah sebagai berikut:

1. Total Pengaruh *Self-awareness* Terhadap Komitmen organisasi
Total Pengaruh: $pY_1X_1 + (pY_1X_1 \times pY_2Y_1) = 0,152 + 0,028 = 0,180$
2. Total Pengaruh Komunikasi interpersonal Terhadap Komitmen organisasi
Total Pengaruh: $pY_1X_2 + (pY_1X_1 \times pY_2Y_1) = 0,235 + 0,043 = 0,278$

Pembahasan

Pengaruh *Self-awareness* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *self-awareness* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. *self awarenness* yang tinggi agar dapat bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku Organization Citizenship Behavior secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku Organization Citizenship Behavior yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja (Putra et al., 2022). Karyawan memiliki sifat positif terhadap perusahaan akan makin termotivasi untuk menampilkan perilaku OCB. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Antonio & Sutanto, 2014) bahwa karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku OCB sehingga *self-awareness* yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Komunikasi interpersonal seseorang terhadap hasil kerjanya akan tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan (OCB) yang baik, demikian juga sebaliknya seseorang tidak akan merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan karena adanya perilaku karyawan yang kurang baik atau bahkan tidak baik. Demikian halnya berkaitan dengan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan yang memiliki tekak kuat untuk menjaga dan mempertahankan organisasinya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Novira, 2019) Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh *Self-awareness* terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *self-awareness* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki *self-awareness* yang tinggi cenderung mampu memunculkan sistem nilai (value system) dalam dirinya, sehingga ia mampu merefleksikan diri dan berperilaku sesuai nilai-nilai positif yang dianutnya. Sebaliknya, bila seseorang memiliki *self-awareness* yang rendah, mereka akan cenderung kurang menghargai dirinya, tidak mampu mengontrol segala perilaku dan akan mengalami hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungannya (Udai, 2011). Seseorang yang memiliki *self-awareness* penuh akan menjadi pribadi yang matang, tanggung jawab, mampu memahami peran yang dijalannya dan selalu berperilaku positif sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya terutama dalam berorganisasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal yang mampu terjalin dengan baik akan memubuhkan rasa emosionalitas (kekeluargaan) sesama pegawai sehingga rasa saling memiliki dalam sebuah organisasi itu semakin besar (Ardana, 2012). Namun jika komunikasi itu tidak berjalan secara efektif justru akan menimbulkan pertengkaran, saling iri, saling menjatuhkan dan dampak negatif lainnya. Seperti yang terjadi pada salah satu instansi pemerintah, komunikasi interpersonal tidak

terjadi secara efektif mengakibatkan perselisihan berkelanjutan sesama pegawai, saling tuding sehingga tercipta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak nyaman mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi sehingga beberapa pegawai mengharapkan pemindahan (mutasi) (Budyatna, 2011).

Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. Komitmen seseorang terhadap hasil kerjanya akan tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan (OCB) yang baik, demikian juga sebaliknya seseorang tidak akan merasa puas dengan pekerjaan yang dihasilkan karena adanya perilaku karyawan yang kurang baik atau bahkan tidak baik. Demikian halnya berkaitan dengan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi apabila disertai dengan perilaku karyawan yang memiliki tekad kuat untuk menjaga dan mempertahankan organisasinya.

Pengaruh *Self-awareness* terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Organizational citizenship behavior* sebagai Variabel Intervening

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mediasi *self-awareness* terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Apabila disertai dengan *Organizational citizenship behavior* secara tidak langsung *self-awareness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. (Fitriastuti, 2013) karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Organizational citizenship behavior* sebagai Variabel Intervening

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa *organizational citizenship behavior* tidak mediasi komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. (Matin et al., 2010) komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan yang dimediasi oleh *Organizational citizenship behavior* dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. komunikasi interpersonal memiliki keterkaitan positif terhadap komitmen organisasional karena sikap positif yang ditunjukkan melalui *Organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional akan tercipta apabila setiap karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, *self-awareness* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. *self-awareness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *organizational citizenship behavior* tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi. *organizational citizenship behavior* tidak mampu memediasi pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap

komitmen organisasi. Disarankan kepada pihak peneliti selanjutnya, agar menambah variabel yang terindikasi *organizational citizenship behavior* sehingga atau menggunakan metode Analisa data yang lain agar hasil penelitiannya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, N. E., & Sutanto, E. M. (2014). Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Cv Supratex. *Journal Management Invention*, 1(1).
- Asnora, F. H., & Indra, A. (2020). Pengaruh Konsep Diri Dan Kompetensi Terhadap Komitmen. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1, 33–40.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lalujan, P., Victor, P. K. L., & Greis, M. S. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 4(1).
- Matin, H. Z., Jandaghi, G., Karimi, F. H., & Hamidizadeh, A. (2010). Relationship between interpersonal communication skills and organizational commitment (Case study: Jahad keshavarzi and university of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences*, 13(3), 387–398.
- 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.
- Nurasiah, I., & Auliana, S. (2017). PENERAPAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN DI STIE BINA BANGSA Sigit Auliana; Iis Nurashiah. *Manajerial*, 2(2), 149–162. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.397>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Saksono, L. (2017). *Disiplin Sebagai Kunci Sukses Back To Basic*. ABRI.