

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMUNIKASI DAN OCB TEHADAP KINERJA KARYAWAN

Mohammad Hakim Maulana, Nur Hidayah Isnaeni, Vivi Anistyaningrum, Dani Rizana
Magister Manajemen, Universitas Putra Bangsa

hkirzam@gmail.com, hidayaheni07@gmail.com, vivianistyaningrum@gmail.com,
danirizana@gmail.com,

ABSTRAK

This research aims to explore the influence of communication and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance in an organizational context. Employees as strategic assets not only carry out their duties, but also contribute to innovation and a positive work culture. In an era of intense competition, it is important for companies to manage employees with a humanistic approach that includes development and empowerment. Employee performance, which reflects individual effectiveness in completing tasks, is influenced by various factors including effective communication and OCB behavior. Through Systematic Literature Review (SLR), this research analyzes related literature to understand the relationship between these variables. Results show that good communication increases job satisfaction, which in turn has a positive impact on performance. Additionally, OCB behavior contributes to organizational success by increasing collaboration and harmony in the workplace. This research concludes that companies need to expend resources in communication and OCB development to achieve competitive advantage.

Keywords: Communication, OCB, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Karyawan sebagai aset strategis tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan budaya kerja positif. Dalam era persaingan yang ketat, penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan dengan pendekatan humanistik yang mencakup pengembangan dan pemberdayaan. Kinerja karyawan, yang mencerminkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas, dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk komunikasi yang efektif dan perilaku OCB. Melalui Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini menganalisis literatur terkait untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Selain itu, perilaku OCB berkontribusi pada keberhasilan organisasi dengan meningkatkan kolaborasi dan keharmonisan di tempat kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu menginvestasikan sumber daya dalam komunikasi dan pengembangan OCB untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Kata Kunci: Komunikasi, OCB, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.884.865
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam suatu organisasi atau struktur perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, pegawai tidak hanya menjalankan tugas pekerjaan saja, namun juga berperan dalam menentukan arah dan keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi. Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, karyawan telah menjadi aset strategis yang perlu dikelola dengan baik. Peran seorang pegawai tidak hanya sebatas menjalankan tugas sehari-hari, namun juga menciptakan inovasi, menjaga budaya kerja positif, dan berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. Oleh karena itu, hubungan harmonis antara perusahaan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Mengelola karyawan dengan pendekatan humanistik, termasuk pengembangan, kesejahteraan, dan pemberdayaan karyawan, merupakan salah satu langkah terpenting untuk mencapai kesuksesan kolektif. Pemahaman yang tepat tentang kebutuhan karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan hubungan kerja yang saling menguntungkan sekaligus memperoleh keunggulan kompetitif di pasar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, efektivitas dan produktivitas karyawan menjadi aset yang sangat berharga. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari komunikasi, gaya kepemimpinan hingga perilaku yang diterapkan oleh perusahaan. Pengelolaan kinerja yang baik tidak hanya membantu perusahaan mencapai target, tetapi juga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk terus memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, penghargaan, dan pengembangan sistem kerja yang efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa seluruh potensi karyawan dimaksimalkan untuk mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka kita dapat mengetahui artikel ini bersistematik literature review tentang mengambil komunikasi (X1)) dan OCB (X2) terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sering dilakukan oleh manusia. Setiap hari manusia melakukan hal tersebut. Dengan komunikasi manusia dapat menyampaikan pesan dan ide gagasan dengan lainnya. Menurut Gibson dan Ivan (1996), komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman melalui simbol verbal atau non-verbal. Komunikasi yang efektif memfasilitasi proses pengambilan keputusan, motivasi, dan hubungan kerja yang baik antar anggota organisasi. Adapun di dunia kerja komunikasi sangat dibutuhkan di setiap tingkatan. Baik atasan ke bawahan ataupun sesama karyawan. Dengan adanya komunikasi proker dan lainnya dapat dilaksanakan dengan tertib dan baik. Semua karyawan akan mengerti dan paham akan pada tugasnya dan dapat dilakukan dengan baik. Tak hanya itu komunikasi juga membuat kinerja karyawan bisa meningkat. Seperti yang dikemukakan Novita et al. (2002) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Ali dan Haider (2012) juga menyatakan bahwa tiga dimensi komunikasi, yaitu umpan balik, keterbukaan, dan kejelasan informasi, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan ini menunjukkan bahwa komunikasi

dapat meningkatkan kinerja dikarenakan dengan adanya komunikasi memiliki keterbukaan yang jelas dan membuat informasi dapat tersampaikan dengan baik dan jelas.

Menurut . Carriere dan Bourque (2009) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik, jika dimediasi. Sedangkan menurut Gray dan Laidlaw (2002) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat dampak komunikasi terhadap kinerja. Maka dari kedua bis akita ambil kesimpulan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja dan memberikan hubungan yang erat bagi karyawan.

Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)
Pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, termasuk prosedur kerja, peraturan, dan teknik baru.
Pengetahuan ini mencakup bagaimana pegawai menggunakan informasi, alat, dan strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan kerja.
2. Keterampilan (Skills)
Kemampuan berkomunikasi secara efektif melalui tulisan (misalnya, laporan kerja atau memo) dan lisan (misalnya, briefing atau diskusi).
Keterampilan ini diperlukan agar pesan yang disampaikan diterima dengan jelas oleh penerima.
3. Sikap (Attitude)
Semangat kerja yang tinggi serta sikap positif terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan atasan.
Sikap ini mencerminkan keinginan untuk berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja.

OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang sangat sering ditemui di Indonesia. Sikap sukarela dalam membantu orang lain tanpa pamrih dan tidak mengeluh. Menurut Organ dalam Titisari (2014:22) "Organizational citizenship behavior (OCB) suatu perilaku pilihan dan inisiatif diri dalam melakukan pekerjaan melebihi dari tuntutan kerja dan tidak berkaitan dengan sistem reward" Dalam dunia kerja pun perilaku ini sering ditemui disemua tingkatan. istilah ini merujuk pada perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu di tempat kerja yang tidak secara langsung diakui dalam deskripsi pekerjaan formal, namun memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi. Contoh OCB termasuk membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, dan berinisiatif untuk meningkatkan efisiensi kerja tanpa diminta.

Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011). Dari kutipan ii menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa meningkat dikarenakan perilaku OCB. Tak hanya itu tingkat keharmonisan kelompok maupun organisasi juga berjalan dengan harmonis. Selain itu, penelitian Hui et al. (2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pe-kerjaan melebihi job description, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. Maka bisa diambil kesimpulan dari kedua kutipan tersebut, perilaku OCB merupakan Tindakan yang diperlukan dalam sebuah

perusahaan yang dimana bisa meningkatkan keharmonisan perusahaan baik kelompok maupun organisasi. OCB juga merupakan Tindakan yang diperlukan agar karyawan tidak mengalami kejenuhan.

Indikator OCB

Indikator-indikator OCB dalam meningkatkan kinerja diantaranya:

1. Altruism
Merupakan perilaku yang dimana seseorang membantu yang lain secara sukarela tanpa pamrih. Contohnya membantu teman Ketika kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dengan ikhlas tanpa diminta.
2. Conscientiousness
Merupakan perilaku dimana karyawan yang melebihi standar dari yang ditetapkan. Contohnya berangkat lebih awal dan menyelesaikan tugasnya dengan cepat.
3. Sportmanship
Kemampuan untuk mentoleransi situasi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh. Contohnya Tetap positif meskipun menghadapi beban kerja tambahan atau fasilitas yang kurang memadai.
4. Courtesy
Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan mencegah konflik. Contohnya memberi tahu rekan kerja tentang perubahan jadwal atau pekerjaan penting agar tidak terjadi miskomunikasi

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (dalam Jufrizen, 2021) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perbedaan di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Jufrizen, 2021). Menurut Colquitt dalam Kasmir (dalam Suhendri, 2018) kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada kata benda pencapaian, maka istilah pencapaian atau prestasi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kinerjanya pegawainya. apabila karyawan bekerja dengan baik maka dapat dikatakan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola operasional perusahaan.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Suhendri, 2018) indikator kerja meliputi :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Systematic literature review (SLR). Systematic literature review (SLR) adalah studi sekunder untuk memetakan, mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengkonsolidasikan, dan mengumpulkan hasil studi utama pada topik penelitian tertentu (A. Dresch dalam Rozi, 2020). SLR is defined as a process of identifying, assessing, and interpreting all available research evidence with the purpose to provide answers for specific research questions, artinya SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia bukti dengan tujuan untuk memberikan jawaban yang spesifik pertanyaan penelitian (Kitchenham and Charters dalam Wahono, 2015). Penerapan SLR yaitu untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan semua literatur yang tersedia dan relevan yang terkait dengan pertanyaan penelitian atau domain yang (Kitchenham et al. dalam Fauzi et al., 2018). Alasan paling umum untuk melakukan SLR yaitu pertama, guna untuk meringkas bukti yang ada tentang topik tersebut; Kedua, untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian saat ini serta memberikan saran untuk penyelidikan di masa yang akan datang; Dan ketiga, untuk memberi latar belakang memposisikan kegiatan penelitian baru (Kitchenham dalam Fauzi et al., 2018). Systematic literature review meliputi tiga tahap yaitu planning, conducting, dan reporting (Wahono, 2015).

Tahap pertama, Planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topik penelitian. Tahapan kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstract, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir, Reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian (Wahono, 2015).

1. Perencnan

Tahap ini kelompok kami menentukan judul dan variable yang akan dijadikan untuk isi dari artikel ini. Kami merencanakan judul dan akhirnya tercapai kesepakatan komunikasi dan OCB sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu kami juga melakukan research question, menyeleksi dan menganalisis topik yang akan dipilih. Berikut research question yang kami lakukan

Tabel 1. Reaseacrh Question

	Pertanyaan
RQ1	Apakah komunikasi meningkatkan kinerja karyawan?
RQ2	Apakah ocb meningkatkan kinerja karyawan?

2. Conducting

Pada tahap ini Kelompok kami membagi tugas agar beberapa Langkah bisa dijalani dalam satu kerja. Pertama kami mencari sumber literatur yang bisa digunakan untuk mengerjakan artikel ini. Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal

nasional yang membahas tentang komunikasi dan ocb kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/> sumber yang digunakan juga memiliki kriteria seperti tidak lebih dari 5 tahun yang diperoleh dari website google scholar

3. Quality Assesment

Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019-2023?	✓	
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja		✓
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui situs https://scholar.google.com/		✓

4. Reporting

Hal yang terakhir dilakukan adalah reporting melihat hasil dari jurnal yang diperoleh dan memastikan mendapatkan bentuk tulisan yang sesuai dengan systematic literature review.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2012:272) Komunikasi adalah "Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain". Dalam perpindahan pengertian tersebut tidak hanya sekedar kata-kata yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan lain sebagainya. Dalam kutipan tersebut bisa dipahami bahwa komunikasi merupakan Tindakan yang dimana seseorang mengirimkan ide atau gagasan kepada orang lain. Bisa diartikan tanpa adanya komunikasi maka seseorang tidak bisa berinteraksi dengan individu lainnya.

Dampak Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pendalaman dari berbagai jurnal yang ditemukan maka bisa disimpulkan bahwa komunikasi merupakan factor kunci dalam peningkatan kinerja. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa komunikasi memberikan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan kualitas komunikasi di antara karyawan dapat berujung pada peningkatan kepuasan kerja yang menjadi jembatan dari hubungan ini. Temuan ini berlaku di berbagai sektor, termasuk industri perhotelan, logistik, dan manufaktur, menunjukkan bahwa pentingnya komunikasi tidak terbatas pada satu jenis industri saja. Untuk manajemen, hasil penelitian ini menekankan perlunya investasi dalam strategi komunikasi yang efektif, karena meningkatkan saluran komunikasi internal dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Terakhir. Terakhir penelitian lebih lanjut

harus lebih mengeksplor hal-hal yang lebih dalam dari aspek komunikasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk di terapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

Pengaruh Ocb Terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. OCB mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar tuntutan pekerjaan formal, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa cara OCB memengaruhi kinerja karyawan:

1. **Meningkatkan Kolaborasi:** Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja tanpa pamrih, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Hal ini meningkatkan efisiensi tim dan mempermudah penyelesaian tugas.
2. **Mendorong Inisiatif:** OCB mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencari cara untuk meningkatkan proses kerja. Karyawan yang berinisiatif sering kali dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik.
3. **Menciptakan Lingkungan Positif:** Perilaku OCB seperti sikap sportmanship dan courtesy membantu menjaga hubungan baik antara rekan kerja, mengurangi konflik, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan kerja yang harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan.
4. **Meningkatkan Loyalitas:** Karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Loyalitas ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tim, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.
5. **Dampak pada Kinerja Organisasi:** Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi memiliki kinerja keseluruhan yang lebih baik. Karyawan yang menunjukkan OCB tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, OCB berfungsi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan menghargai perilaku OCB di antara karyawannya.

Dampak Ocb Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan sangat penting dan dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. **Peningkatan Kinerja Individu:** Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka berkomitmen untuk melampaui harapan dalam tugas mereka. Ini termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan berkualitas tinggi.
2. **Kolaborasi Tim yang Lebih Baik:** OCB mendorong kerja sama di antara anggota tim. Karyawan yang bersedia membantu rekan kerja dan berbagi informasi menciptakan lingkungan kolaboratif, yang meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan.
3. **Pengurangan Konflik:** Dengan adanya perilaku OCB, seperti sikap toleransi dan saling menghargai, konflik antar karyawan dapat diminimalkan. Lingkungan kerja yang lebih harmonis ini mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.
4. **Peningkatan Loyalitas dan Retensi:** Karyawan yang terlibat dalam OCB merasa lebih terikat dengan organisasi mereka. Hal ini berkontribusi pada loyalitas yang lebih tinggi

dan mengurangi tingkat turnover, sehingga perusahaan dapat mempertahankan talenta terbaik.

5. **Dampak Positif pada Budaya Organisasi:** OCB membantu membangun budaya organisasi yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Budaya ini menarik calon karyawan berkualitas dan meningkatkan reputasi perusahaan.
6. **Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan:** Organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi sering kali mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif. Kinerja individu yang baik, kolaborasi tim yang solid, dan budaya organisasi yang positif semuanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Secara keseluruhan, OCB berfungsi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan menghargai perilaku OCB di antara karyawannya.

Tabel penelitian terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Temuan Utama
1	Novita et al.	2002	Komunikasi	Kineja Karyawan	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan meningkatkan kepuasan kerja.
2	Ali dan Haider	2012	Komunikasi	Kineja Karyawan	Tiga dimensi komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3	Carriere dan Bourque	2009	Komunikasi	Kineja Karyawan	Komunikasi organisasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja.
4	Gray dan Laidlaw	2002	Komunikasi	Kineja Karyawan	Kepuasan kerja memperkuat dampak komunikasi terhadap kinerja.
5	Chiaburu et al	2011	OCB	Kineja Karyawan	OCB memiliki efek positif pada kinerja individu dan kelompok.
6	Hui et al.	2000	OCB	Kineja Karyawan	Organisasi dengan karyawan yang menunjukkan OCB memiliki keunggulan kompetitif.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja, terbukti meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka membantu karyawan memahami tugas mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas. Sementara itu, OCB, yang mencakup perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang terlibat dalam OCB tidak hanya meningkatkan kinerja mereka sendiri tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan komunikasi yang baik dan mendorong perilaku OCB di antara karyawan. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, serta mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam aspek-aspek spesifik dari komunikasi dan OCB yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Haider, Z. (2012). The impact of communication on employee performance: A case study of the banking sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 1-10.
- Carriere, J., & Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on employee performance: A review of the literature. *Journal of Business Communication*, 46(4), 434-457.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The effects of organizational citizenship behavior on performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1200-1220.
- Gray, B., & Laidlaw, H. (2002). The role of communication in enhancing employee performance: A study of the Australian public service. *Australian Journal of Public Administration*, 61(3), 28-41.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2000). Psychological contract and organizational citizenship behavior in a Chinese context. *Journal of Management Studies*, 37(8), 1155-1180.
- Jufrizen, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi modern: Tinjauan literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 50-65.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novita, R., et al. (2002). The relationship between communication and job satisfaction in the workplace: A study in Indonesia. *Journal of Human Resource Management*, 4(2), 45-56.
- Sinambela, M. (2021). Kinerja karyawan: Teori dan praktik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 15-30.
- Titisari, S. (2014). Organizational Citizenship Behavior: Konsep dan aplikasinya dalam dunia kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 20-35.
- Wahono, R. (2015). Systematic literature review: Metodologi dan aplikasi dalam penelitian sosial dan manajemen. *Jurnal Penelitian Sosial*, 8(3), 123-135.