

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN ABILITY TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN PT. PULO MAS JAYA, JAKARTA

Gizca Mahanti Aulia Almas, Prof. Dr Hosni Suradji, Dr. H. M. Anhar, SE, Ak., M. Sc., CA
Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jakarta, Indonesia

gauliaalmas@yahoo.com; hosni_suradji@stei.ac.id; m.anhar@stei.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh komunikasi internal dan Ability terhadap pengembangan diri dan Organizational Citizenship Behaviour pada perusahaan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dianalisis menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan program software Smart Partial Least Square (PLS) 3.0. Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta. Sampel ditentukan berdasarkan metode Proportional Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 86 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer, pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner. Pengujian menggunakan analisa Outer Model, analisa Inner Model, dan pengujian hipotesis (uji t – statistic).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) komunikasi internal berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan diri, (2) Ability berpengaruh langsung positif terhadap pengembangan diri, (3) komunikasi internal berpengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour, (4) Ability berpengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour, dan (5) pengembangan diri berpengaruh langsung positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada perusahaan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta.

Keywords: Komunikasi internal, Ability, Pengembangan diri, dan Organizational Citizenship Behaviour

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka menjalankan kegiatannya. PT. Pulo Mas Jaya sebagai anak usaha PT. Jakarta Propertindo merupakan perusahaan BUMD dituntut untuk dapat menyetorkan deviden sebagai pendapatan asli daerah sesuai dengan tujuan dibentuknya BUMD. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi bisnis yang handal serta pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, antara lain: komunikasi internal dalam perusahaan, peningkatan Ability (kemampuan kerja) karyawan, pengembangan diri karyawan, serta perilaku yang berhubungan dengan individu karyawan yang bersifat sukarela di luar job description yang disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Maharani, dkk (2013) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi – fungsi organisasi. Fenomena yang terjadi.

di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebagian besar karyawan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta kurang menjaga kerapian ruang kerja dan peralatan kerja yang dimiliki, seperti laptop, komputer, printer, dan sebagainya, pengelolaan kearsipan data atau dokumen yang dimiliki karyawan kurang terorganisir dengan baik, banyaknya karyawan yang terlalu memperhitungkan jam kerja. Walaupun kegiatan ini bersifat sukarela, tetapi pihak perusahaan sudah melihat kondisi tersebut di atas dan sudah melakukan beberapa himbauan, misalnya: melakukan pelatihan, atau seminar, melakukan pengarah dalam kegiatan rapat mingguan, dan juga teguran langsung atau lisan oleh atasan.

Komunikasi internal atau komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi pada hakikatnya untuk menjalin hubungan baik di kalangan publik internal, diantara berbagai subsistem, sehingga memungkinkan tercapainya sinergi kerja, di antara kedua belah pihak harus ada *two – way – communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik. Untuk itu diperlukan adanya kerja sama untuk mencapai cita – cita pribadi maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad, 2011). Fenomena yang terjadi di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta yang berhubungan dengan komunikasi internal, seperti: terbatasnya komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan, karyawan kurang menyukai tantangan dan lebih menyukai hal - hal yang bersifat rutinitas kerja, sikap kerja kurang berani dan takut disalahkan oleh atasan menjadi salah satu penyebab kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Pihak perusahaan sudah mengetahui fenomena mengenai komunikasi internal tersebut, dan sudah melakukan tindakan - tindakan, seperti: melakukan sosialisasi mengenai peraturan perusahaan, bersikap familiar oleh atasan ke bawahannya, pintu ruang kerja pimpinan perusahaan selalu terbuka, bersikap ramah dan murah senyum ke karyawan bawahan, dan melakukan seminar atau pelatihan terhadap karyawan yang berhubungan dengan komunikasi internal. Pihak pimpinan perusahaan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta, sampai saat ini menilai hasil yang dicapai masih jauh dari harapan.

Ability (kemampuan kerja) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor, yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Wahjono, 2010: 56 – 58). Fenomena yang terjadi di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta yang berhubungan dengan *Ability*, seperti: penempatan karyawan kurang tepat atau tidak sesuai dengan pengalaman dan pendidikan yang dimiliki (tidak berdasarkan pada *The Right Man On the Right Place*), karyawan lebih bersikap pasif dalam bekerja atau karyawan lebih bersikap hanya menunggu perintah dari atasan. Pihak pimpinan perusahaan sudah melakukan berbagai upaya untuk memecahkan masalah tersebut, seperti: selalu minta tanggapan dari bawahan dalam kegiatan rapat, membiasakan diri untuk tidak memusuhi bawahan apabila ada ide, gagasan, atau kritik dari bawahannya, tidak melakukan mutasi atau degradasi bagi

karyawan bawahan yang melakukan kritik membangun kepada atasannya. Pihak pimpinan perusahaan sampai saat ini belum melihat hasilnya. Karyawan masih saja merasa takut, apabila mengajukan ide atau gagasan ke atasan atau pihak pimpinan perusahaan, merasa takut di mutasi, tidak diberi pekerjaan, naik gaji sedikit, dan sebagainya.

Pengembangan diri adalah investasi jangka panjang pada sumber daya manusia dengan memberikan pengetahuan karyawan yang dapat digunakan saat ini atau di masa yang akan datang (Anthony, Kacmar, & Perrewe, 2010). Fenomena yang terjadi di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta yang berhubungan dengan pengembangan diri adalah karyawan kurang bisa mengembangkan diri melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan, kurang termotivasi. Pihak perusahaan melakukan: promosi, kenaikan jabatan, kenaikan gaji atau peluang untuk melanjutkan studi dengan biaya dari perusahaan. Perusahaan tidak mempunyai pedoman baku yang berhubungan dengan pengembangan diri, sehingga karyawan sulit untuk mengembangkan diri sendiri. Berdasarkan hal tersebut di atas pihak perusahaan sudah melakukan beberapa tindakan, seperti: melakukan assesment kepada seluruh karyawan untuk mengetahui minat atau bakat yang dimiliki setiap karyawan, menyusun kebijakan – kebijakan atau standar penilaian karyawan melalui konsultan di luar perusahaan. Tetapi sampai saat ini, pihak pimpinan perusahaan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta belum mendapatkan hasil yang optimal.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas bahwa pengembangan diri (Y1), dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2) dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah komunikasi internal (X1), dan *Ability* (X2). Oleh karena itu, pengembangan diri dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Pulo Mas Jaya dapat dikaitkan dengan faktor – faktor tersebut. Untuk itu penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi Internal dan *Ability* Terhadap Pengembangan Diri dan *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap pengembangan diri ?
2. Apakah *Ability* berpengaruh terhadap pengembangan diri ?
3. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*?
4. Apakah *Ability* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*?
5. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*?

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Review Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ine Nurwulandari (2017), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, penghargaan intrinsik, keterikatan karyawan terhadap pengembangan diri karyawan pada Hotel Berbintang di Kota Subang. Dalam penelitian ini digunakan metode *Explanatory Survey Method*, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala ordinal. Jumlah populasi berukuran 74 orang, yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada level non managerial. Teknik analisis data menggunakan *regresi linier berganda*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh komunikasi internal, penghargaan intrinsik, keterikatan karyawan terhadap pengembangan diri karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari (2018), dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Ability* dan pelatihan terhadap pengembangan diri karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang diambil dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap pengembangan diri karyawan, *Ability* berpengaruh terhadap pengembangan diri karyawan, dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan diri karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dony Tri Prasetyo (2017) dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Ability* dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang. Metode yang digunakan adalah metode *Explanatory Research* dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 59 karyawan. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program komputer SPSS 23.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel *Ability* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

B. Landasan Teori

1. Komunikasi internal

Menurut Brennan (dalam Effendy, 2013) menyatakan bahwa “Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).”

Dimensi komunikasi internal **menurut Saputra (2014)** adalah sebagai berikut: *Downward Communication, Upward Communication, dan Horizontal Communication*.

2. Ability

Menurut Hersey (dalam kutipan Kristiani et al, 2013), menyatakan bahwa “*Ability* merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh - sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.” Sedangkan **menurut Nugroho, dkk (2016)**, menyatakan bahwa “*Ability* diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya, Lebih lanjut dikatakan bahwa *Ability* adalah kesanggupan, kecakapan, atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.”

Indikator *Ability* **menurut Warso (2016)** adalah sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skill*), dan kesanggupan kerja.

3. Pengembangan diri

Menurut Aboalshamat et al (2014), dalam APA Dictionary of Psychology: “Pengembangan diri didefinisikan sebagai perbaikan diri dikembangkan secara ekonomi, intelektual, maupun emosional seringkali secara psikologis dan menjelaskan bahwa kegiatan pengembangan diri bertujuan untuk meningkatkan aspek kehidupan yang profesional, seperti persahabatan, identitas, dan keterampilan.” Sedangkan **menurut Ueda (2012)**, menyebutkan bahwa “Pengembangan diri merupakan tindakan individu untuk memperluas keterampilan kerja yang relevan dan pengetahuan. Pengembangan diri dikaitkan dengan kontribusi

individu untuk organisasi melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengembangan diri efektif dalam meningkatkan kinerja tugas karyawan dan efektivitas organisasi.”

Menurut Coates (2013). Indikator yang digunakan pengembangan diri, yaitu: penilaian diri, dan kegiatan merefleksi diri

4. *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Himam (2014), menyatakan bahwa “*Organizational Citizenship Behaviour* adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu.” Sedangkan **menurut Organ (Titisari, 2014)**, mendefinisikan bahwa “*Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.”

Terdapat lima dimensi yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behaviour* **menurut Organ (dalam Tambe, 2014)**, yaitu *Conscientiousness, Altruism, Civic virtue, Sportsmanship, dan Courtesy.*

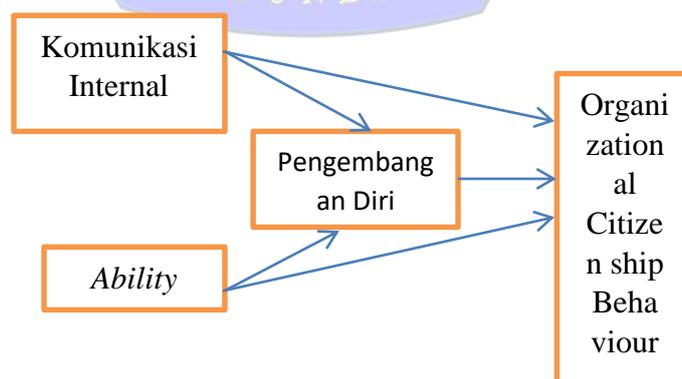
C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian hubungan antar variabel penelitian dan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap pengembangan diri
2. H2 : Terdapat pengaruh *Ability* terhadap pengembangan diri
3. H3 : Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
4. H4 : Terdapat pengaruh *Ability* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
5. H5 : Terdapat pengaruh pengembangan diri terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis dan penelitian yang relevan, maka dapat dibangun bagan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Bagan 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODE PENELITIAN

A. Strategi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei (Pandey, 2015). Penelitian kuantitatif dengan metode survei dilakukan dengan pengumpulan data yang menggunakan kuesioner yang disebarakan pada sekelompok orang yang disebut responden. Respon yang diberikan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai keseluruhan kategori orang – orang yang diwakili oleh responden. Penelitian ini bersifat asosiatif (korelasional), yaitu model penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta Timur, yaitu 110 responden. Sampel diambil dengan menggunakan metode *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Metode *Probability Sampling* yang digunakan adalah teknik *Proportional Random Sampling*.

Perhitungan sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan sampling error 10% memperoleh sampel 86 orang responden.

C. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder

D. Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang merupakan gabungan antara analisis regresi yang diterapkan pada analisis variabel laten dengan analisis faktor yang diterapkan pada analisis antar indikator (Sanjiwani, Jayanegara, Eka, & Kencana, 2015). Alasan menggunakan teknik analisis SEM agar dapat mengetahui bagaimana hubungan yang terjadi di antara variabel – variabel laten, serta mengetahui bagaimana indikator pembentukan variabel laten tersebut.

Analisa model pengukuran atau *Outer Model*. Analisa *Outer Model* dilakukan dengan melihat Validitas Konstruk dan Reliabilitas Konstruk.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dengan jumlah karyawan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta sebanyak 110 orang, maka dalam penelitian ini penyebaran kuesioner diberikan kepada 86 karyawan, sebanyak 86 kuesioner dikembalikan dengan kondisi lengkap dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisa.

B. Karakteristik Responden

Responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Analisis *Outer Model*

a. Pengujian Validitas Konstruk

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen.

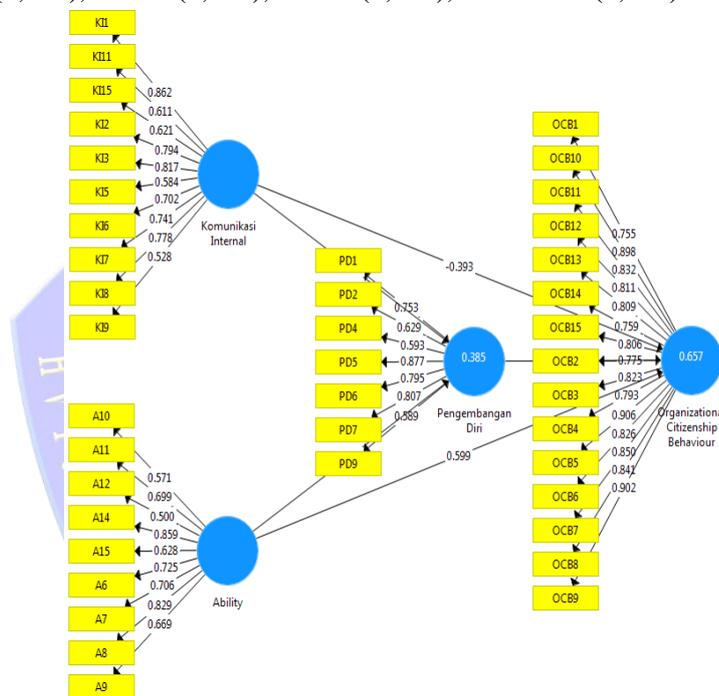
1. *Convergent Validity* adalah nilai *factor loading* pada variabel laten dengan indikator – indikatornya. Hasil kalkulasi data penelitian tahap III diperoleh variabel dan indikator, sebagai berikut:

→Variabel Komunikasi internal, dengan indikator: KI1 (0,862), KI11 (0,611), KI15 (0,621), KI2 (0,794), KI3 (0,817), KI5 (0,584), KI6 (0,702), KI7 (0,741), KI8 (0,778), dan KI9 (0,528).

→Variabel *Ability*, dengan indikator: A10 (0,571), A11 (0,699), A12 (0,500), A14 (0,859), A15 (0,628), A6 (0,725), A7 (0,706), A8 (0,829), dan A9 (0,669).

→Variabel Pengembangan diri, dengan indikator: PD1 (0,753), PD2 (0,629), PD4 (0,593), PD5 (0,877), PD6 (0,795), PD7 (0,807), dan PD9 (0,589).

→Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*, dengan indikator: OCB1 (0,755), OCB10 (0,898), OCB11(0,832), OCB12 (0,811), OCB13 (0,809), OCB14 (0,759), OCB15 (0,806), OCB2 (0,775), OCB3 (0,823), OCB4 (0,793), OCB5 (0,906), OCB6 (0,826), OCB7 (0,850), OCB8 (0,841), dan OCB9 (0,902).



Gambar 4.5.3. Hasil Kalkulasi Data Penelitian Tahap III

2. *Discriminant Validity* adalah nilai *cross factor loading* untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Hasil *cross factor loading* menunjukkan bahwa seluruh variabel *manifest* dinyatakan valid, karena memiliki nilai *factor loading* lebih besar dibandingkan nilai *cross factor loading* nya.

Selain melihat dari *factor loading*, validitas juga melihat AVE dengan *rule of thumb* $\geq 0,5$. Hasil kalkulasi AVE dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Ability</i>	0,52
Komunikasi Internal	0,532
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,684
Pengembangan Diri	0,531

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel diatas nilai AVE semua konstruk memiliki nilai $\geq 0,5$, sehingga dapat disimpulkan konstruk valid.

b. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Evaluasi terhadap nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. *Rule of thumb* untuk nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$, dan *Composit Reliability* $\geq 0,7$. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability* ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Cronbach's Alpha dan Composit Reliability

	Cronbach's Alpha	Composit Reliability
<i>Ability</i>	0,864	0,895
Komunikasi Internal	0,887	0,91
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,967	0,97
Pengembangan Diri	0,853	0,886

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan *Composit Reliability* semua konstruk lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

c. Pengujian Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah variabel manifest / indikator – indikator dalam suatu blok formatif harus diuji multikolinieritas. Pengujian terjadi atau tidaknya multikolinieritas antar indikator dalam blok formatif menggunakan nilai VIF. Jika nilai $VIF > 10$ terjadi kolinieritas antar indikator dalam satu blok formatif tersebut.

Pengujian Multikolinieritas yang nilai VIF nya > 10 dan terjadi multikolinieritas adalah konstruk OCB10 dengan nilai $VIF = 13,898$, OCB3 dengan nilai $VIF = 11,284$, OCB5

dengan nilai VIF = 14,696, OCB6 dengan nilai VIF = 13,394, OCB7 dengan nilai VIF = 10,614, dan OCB9 dengan nilai VIF = 14,000.

Analisa Inner Model

Analisa *Inner model* dalam PLS meliputi *Goodness* dan koefisien jalur antar konstruk of *Fit Index (GoF)*, menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai *Goodness of Fit Index (GoF)* diperoleh dengan menggunakan rumus (Tenenhaus dalam Husein, 2015):

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,57 \times 0,262} \\
 &= 0,387
 \end{aligned}$$

Dimana AVE dan R^2 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10. Nilai AVE dan R^2

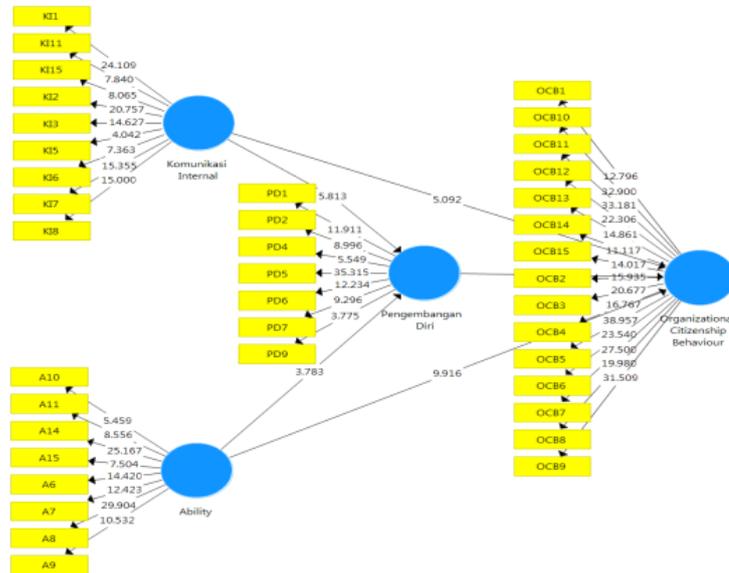
Konstruk	AVE	R^2
<i>Ability</i>	0,52	
Komunikasi Internal	0,532	
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,684	0,667
Pengembangan Diri	0,531	0,381
Rata – rata	0,57	0,262

Sumber: Data Diolah, 2019

D. Pengujian Hipotesis

Pada evaluasi model struktural diatas dilakukan evaluasi dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai *t - statistic* dengan melihat *output* dari *bootstrap* Dimana variabel yang memiliki nilai *t - statistic* $\geq 1,96$ (Haryono, 2017), dikatakan valid atau signifikan. Adapun *output bootstrap* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.6. *t* – statistic penelitian



Atau untuk memudahkan visualisasi, maka hasil *t* – statistic ditunjukkan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.11. Nilai *t* – statistic

	T Statistics ($ \frac{O}{STDEV} $)	P Values	Keterangan
Komunikasi internal → Pengembangan diri	5,813	0,000	Signifikan
Ability → Pengembangan Diri	3,783	0,000	Signifikan
Komunikasi Internal → Organizational Citizenship Behaviour	5,092	0,000	Signifikan
Ability → Organizational Citizenship Behaviour	9,916	0,000	Signifikan

Pengembangan Diri → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	5,315	0,000	Signifikan
--	-------	-------	------------

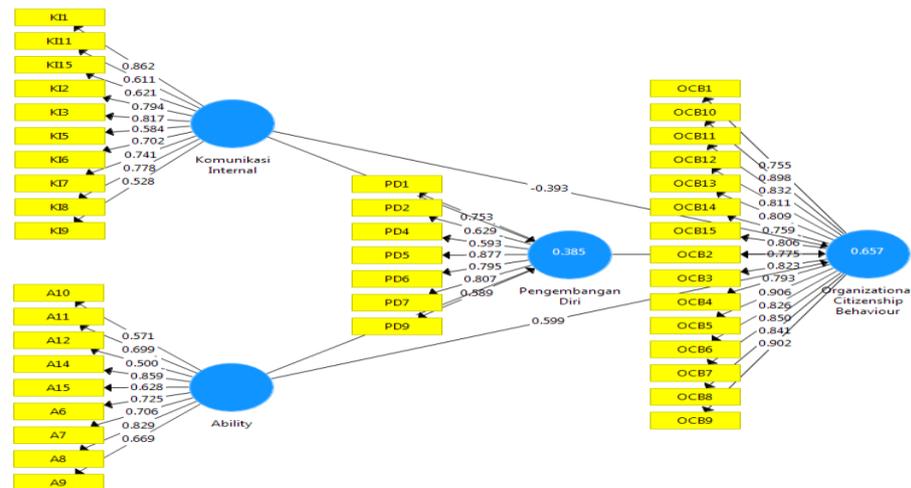
Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan bagan di atas, diketahui terdapat semua jalur yang valid dan signifikan. Dari gambar dan tabel hasil uji *t – statistic* di atas maka dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi internal (X1) terhadap pengembangan diri (Y1) dengan nilai *t – statistic* sebesar 5,813, atau lebih besar dari 1,96. Dengan kata lain, Ho ditolak atau Ha diterima dan disimpulkan bahwa teruji secara empiris adanya pengaruh langsung komunikasi internal (X1) terhadap pengembangan diri (Y1).
2. Terdapat pengaruh langsung positif *Ability* (X2) terhadap pengembangan diri (Y1). dengan nilai *t – statistic* sebesar 3,783, atau lebih besar dari 1,96. Dengan kata lain, Ho ditolak atau Ha diterima dan disimpulkan bahwa teruji secara empiris adanya pengaruh langsung *Ability* (X2) terhadap pengembangan diri (Y1).
3. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi internal (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2) dengan nilai *t – statistic* sebesar 5,092 atau lebih besar dari 1,96. Dengan kata lain, Ho ditolak atau Ha diterima dan disimpulkan bahwa teruji secara empiris adanya pengaruh langsung komunikasi internal (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2).
4. Terdapat pengaruh langsung positif *Ability* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2) dengan nilai *t – statistic* sebesar 9,916, atau lebih besar dari 1,96. Dengan kata lain, Ho ditolak atau Ha diterima dan disimpulkan bahwa teruji secara empiris adanya pengaruh langsung *Ability* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2).
5. Terdapat pengaruh langsung positif pengembangan diri (Y1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2) dengan nilai *t – statistic* sebesar 5,315, atau lebih besar dari 1,96. Dengan kata lain, Ho ditolak atau Ha diterima dan disimpulkan bahwa teruji secara empiris adanya pengaruh langsung pengembangan diri (Y1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2).

Semua jalur teruji secara empiris dan signifikan pada hasil uji hipotesis penelitian tersebut, dan diperoleh gambar hasil penelitian secara lengkap disajikan pada Gambar 4.7.

Gambar 4.7. Hasil Penelitian



E. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis diatas, selanjutnya diberikan pembahasan dengan mengaitkan pada teori – teori dan hasil penelitian yang relevan, yaitu:

1. Pengaruh langsung komunikasi internal (X1) terhadap pengembangan diri (Y1). Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap pengembangan diri terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi komunikasi internal, maka semakin baik proses pengembangan diri. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ine Nurwulandari (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap pengembangan diri. Hasil ini menunjukkan bahwa proses komunikasi internal yang ada di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta mampu membantu karyawan dalam proses pengembangan diri.
2. Pengaruh langsung Ability (X2) terhadap pengembangan diri (Y1). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Ability terhadap pengembangan diri terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi Ability, maka semakin baik proses pengembangan diri. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari (2018), yang menyatakan bahwa Ability berpengaruh terhadap pengembangan diri. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan (Ability) di PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta dapat membantu karyawan dalam proses pengembangan diri.
3. Pengaruh langsung komunikasi internal (X1) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y2). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap Organizational Citizenship Behaviour terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi komunikasi internal, maka semakin baik Organizational Citizenship Behaviour. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triyanthi (2018), yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal pada PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta mampu membangkitkan inisiatif karyawan dalam bekerja tanpa adanya paksaan dan secara sukarela.
4. Pengaruh langsung Ability (X2) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y2). Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Ability terhadap

Organizational Citizenship Behaviour terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi *Ability*, maka semakin baik *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2017), yang menyatakan bahwa *Ability* (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2). Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan (*Ability*) yang dimiliki para karyawan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta dapat menciptakan inisiatif diri karyawan dalam bekerja secara maksimal tanpa ada paksaan dan sukarela.

5. Pengaruh langsung pengembangan diri (Y1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2). Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan diri terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* terbukti kebenarannya. Artinya semakin tinggi proses pengembangan diri, maka semakin baik *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Udayani (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan diri (Y1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pengembangan diri yang dilakukan oleh karyawan PT. Pulo Mas Jaya, Jakarta mampu menciptakan inisiatif karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka simpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi internal terhadap pengembangan diri. Artinya secara empiris komunikasi internal berpengaruh langsung terhadap pengembangan diri. Dengan perkataan lain, jika komunikasi internal ditingkatkan, maka pengembangan diri akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh langsung positif *Ability* terhadap pengembangan diri. Artinya secara empiris *Ability* berpengaruh langsung terhadap pengembangan diri. Dengan perkataan lain, jika *Ability* ditingkatkan, maka pengembangan diri akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi internal terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Artinya secara empiris komunikasi internal berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dengan perkataan lain, jika komunikasi internal ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat.
4. Terdapat pengaruh langsung positif *Ability* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Artinya secara empiris *Ability* berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dengan perkataan lain, jika *Ability* ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat.
5. Terdapat pengaruh langsung positif pengembangan diri terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Artinya secara empiris pengembangan diri berpengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dengan perkataan lain, jika pengembangan diri ditingkatkan, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan pada simpulan dalam penelitian ini, Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan komunikasi internal, pihak perusahaan dapat memberikan pelatihan, seminar, *In House Training* kepada karyawannya, sehingga karyawan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan efektif.

2. Pihak perusahaan harus lebih terbuka, transparan, dan bersedia menerima saran, masukan, dan kritik dari karyawan sehingga kreativitas karyawan dapat berkembang dalam rangka meningkatkan kemampuan kerjanya.
3. Pihak perusahaan harus dapat menempatkan karyawan secara tepat atau *The Right Man On The Right Place*, sehingga karyawan dengan mudah dan cepat melakukan pengembangan diri mengenai potensi yang dimiliki dalam rangka melaksanakan pekerjaannya.
4. Dalam rangka meningkatkan perilaku karyawan yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*, hendaknya pihak perusahaan dapat melakukan pendekatan secara pribadi atau kekeluargaan kepada karyawan, baik dilakukan oleh pimpinan perusahaan, atasan langsung atau sesama karyawan

C. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

1. Keterbatasan Penelitian
 - a. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak atau kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
 - b. Adanya keterbatasan mengenai waktu penelitian dan biaya penelitian, sehingga hasil yang dicapai dalam penelitian kurang maksimal.
2. Pengembangan Penelitian Selanjutnya
 - a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu komunikasi internal dan *Ability*, sedangkan masih banyak variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan diri dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Oleh sebab itu dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan diri dan *Organizational Citizenship Behaviour*, selain komunikasi internal dan *Ability*.
 - b. Jumlah dan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini masih terbatas dan kurang memadai. Untuk itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah atau memperbaiki pernyataan – pernyataan dalam penelitian kuesioner ini.
 - c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan, peneliti dapat menggunakan jenis perusahaan lain sebagai obyek penelitian

DAFTAR REFERENSI

- Aboalshamat, K., Hou, X.- Y.& Strodi, E. (2014). Self Help, Human – Development, Coaching, Motivational Speaking, Psychological Well – Being, Self Development, Self – Help, Human Development, Coaching, Motivational Speaking, Psychological Well – Being. *International Journal of Psychology and Behavioural Sciences*, 4 (4), 136-145.
[Https:// Doi. Org / 10.5923 / J. Ijpbs. 20140404.04](https://doi.org/10.5923/J.Ijpbs.20140404.04)
- Anthony, W.P. Kacmar, K. M. and Perrewe, P.L. 2010. *Human Resource Management: A Strategic Approach*, 6th ed. Mason, Ohio: Cengage Learning
- Arni, Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Coates, D. E. 2013. *Self – Development Toolkit*. Diambil dari [Http ://www.2020.insigh. Net](http://www.2020.insigh.net)
- Dony, Prasetyo, Tri. 2017. Pengaruh Abity dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3. No. 1 Maret 2015. ISSN : 1398 – 3495*
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Eka, Yulius. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu
- Haryono, S. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls (1 Ed)*. Jakarta : Luxima Metro Media
- Hersey, Paul, dan Kenneth, H. Blanchard. 2013 *Komunikasi Internal* Terjemahan Harbani Pasolog, Alfabeta: Bandung
- Hussein, A. S. 2015. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) Dengan Smart Pls 3.0*. Malang
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, dan Noermijati (2013). Organizational Citizenship Behaviour Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT. Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8 (17) : 1- 2
- Moleong, Lawrence. J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya
- Ni Luh, Putu., dan Ni Nyoman Sunariani. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Diri, Job Security Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 15, No.2, Mei 2018. ISSN: 1829 – 8486, Http ://Journal Undiknas.ac.id/ indef.php/Magister Manajemen//*
- Nugroho, Sri, & Sudarwati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23 (2), 194-203

Pengaruh Komunikasi Internal Dan Ability Terhadap Pengembangan Diri Dan Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Pt. Pulo Mas Jaya, Jakarta

- Nurwulandari, Ine. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal, Penghargaan Intrinsik, Keterikatan Karyawan Terhadap Pengembangan Diri Karyawan pada Hotel Berbintang di Kota Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.8, No.2. ISSN: 2337 - 4115
- Organ, D.W. Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. 2013. *Organizational Citizenship Behaviour: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA : Sage
- Pandey, P. P. Dan M, M. 2015. *Research Methodology: Tools And Techniques*. Romania: Bridge Center
- Raharjo, Paramitha, & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD PATI KOTA)*. Kabupaten Pati
- Ratnasari, Diah., Miranda. Pengaruh Ability dan Pelatihan Terhadap Pengembangan diri Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis* 58. No.1 Mei 2018. ISSB : 2340 – 3517
- Sanjiwani, M. Jayanegara, K, Eka, I. P. & Kencana, N. 2015. *Analisis Kepuasan Konsumen Restoran Cepat Saji Menggunakan Metode Partial Least Square (Studi Kasus : Burger King Bali)*. 4 (3), 98 – 103
- Satwika, Pratista Arya, dan Imam, Fathul. 2014. Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behaviour dan Budaya rganisasi. *Jurnal Psikologi (41) 2*, 205 – 217, Retrived from *Jurnal Universitas Gajah Mada*
- Tambe, Sukhada, dan Shanker, Meera. 2014. A Study of Organizational Citizenship Behaviour and Its Dimensions: A Literature Reviews. *Dalam International Research Journal of Business and Management. (IRJBM) Vol. No. 1. 67-73*
- Triyanthi, Meylinda. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour.. *E – Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayani* 7.3 : 837 – 868. ISSN : 2337 – 3067
- Ueda. Y. 2012. *Self – Development As A Form Of Organizational Citizenship Behaviour: Examining The Effects Of Job Satisfaction And Task*. Seikei University Faculty Of Economics, 43 (1), 115 – 118
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu