



PENGARUH COMMUNICATION DAN OCB TERHADAP EFEKTIVITAS TEAM WORK SERTA IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDUSTRI PETROKIMIA SE-KOTA CILEGON

Jonny Erik Antonius Sinaga, Furtasan Ali Yusuf, Basrowi

Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas komunikasi dan perilaku kewarga-organisasian terhadap efektivitas tim kerja serta implikasinya pada produktivitas kerja karyawan industri petrokimia di Kota Cilegon. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif serta pendekatan survei. Penelitian ini populasi berjumlah 1.500 karyawan, dan sampel sebanyak 160 karyawan dari berbagai perusahaan petrokimia di seluruh Kota Cilegon, diambil menggunakan teknik proporsional random sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan peneliti serta berpedoman pada beberapa dimensi dan indikator yang relevan dengan penelitian terdahulu. Data yang didapat dianalisa menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM), dan menggunakan software Smart PLS 3.0. Dari hasil uji hipotesis didapatkan: 1) Dengan R^2 sebesar 0,285 dan t hitung sebesar 2,293 > 1,96, terdapat pengaruh efektivitas komunikasi terhadap efektivitas tim kerja. 2) Dengan R^2 sebesar 0,597 dan t hitung 11,998 > 1,96, terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku kewarga-organisasian terhadap efektivitas tim kerja. 3) Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan efektivitas komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan R^2 sebesar 0,080 dan t hitung sebesar 1,931 < 1,96, 4) Terdapat pengaruh langsung yang cukup besar antara perilaku kewarga-organisasian terhadap efektivitas tim kerja, dengan R^2 sebesar 0,738 dan pada hitungan 8.990 > 1,96. 5) Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas tim kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan R^2 sebesar 0,611 dan t hitung 3,611 > 1,96, 6) Terdapat pengaruh tidak langsung antara efektivitas komunikasi terhadap produktivitas karyawan dengan variabel intervening efektivitas tim, didapatkan R^2 sebesar 0,338 dan t hitung 3,888 > 1,96, dan 7) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara perilaku kewarga-organisasian terhadap produktivitas karyawan melalui efektivitas tim kerja sebagai variabel intervening dengan R^2 sebesar 0,754 dengan t hitung sebesar 25.248 > 1,96.

Kata Kunci: Komunikasi, Perilaku Kewarga-Organisasian, Kerja Tim, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, industri petrokimia nasional adalah akselelator nasional yang tetap tumbuh positif ditengah pandemi Covid-19 dengan tingkat utilitas mencapai 95% (Winarto, 2021). Sayangnya, kebutuhan domestik akan petrokimia yang mencapai 6 juta ton hanya mampu dipenuhi oleh perusahaan petrokimia lokal sebesar 3,2juta ton pertahun (Nuky, 2021). Bahan baku petrokimia dihasilkan dikilang-kilang minyaknya di wilayah Cilacap, Balongan, Dumai, Musi, dan Balikpapan. Industri petrokimia terbagi menjadi dua bagian yaitu industri petrokimia hulu yang menghasilkan barang setengah jadi berupa bahan baku, dan sektor petrokimia hilir yang menghasilkan produk akhir atau jadi (Sulaiman, 2016: 2-16).

Untuk mendorong pertumbuhan devisa negara-negara berbagai belahan dunia di era industri 4.0, sejumlah potensi yang ada dikembangkan sebagai akselerator. Menurut Khankishiev (2021), sektor petrokimia memiliki kepentingan strategis untuk pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan dan berperan penting dalam perekonomian pembangunan negara manapun.. Industri petrokimia telah menjadi bagian integral dari lanskap ekonomi global selama berabad-abad (Verbeek & Mah, 2020).

Pemerintah meminta Pertamina mengejar pengembangan petrokimia karena industry ptrokimia merupakan mesin pertumbuhan baru bagi BUMN migas serta perekonomian nasional. Pada 2020-2025, Kementerian Perindustrian (2021) mengawal proyek petrokimia BUMN dan swasta dengan nilai sebesar US\$ 31 Miliar. atau Rp 438,7 Triliun. Pada tahun sebelumnya, impor petrokimia kira-kira \$20 miliar, sementara ekspor mencapai hampir \$8 miliar.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Malik et. al (2020), yaitu sebuah organisasi penelitian Mc Kinsey & Company telah merinci dampak gangguan akibat pandemi—yaitu penurunan permintaan dan harga minyak—pada prospek industri jangka pendek, jangka menengah (paruh

kedua 2020 hingga 2023), dan jangka panjang (setelah 2023). Malik et. al. juga menjelaskan bahwa Covid-19 telah memicu penurunan permintaan dan harga minyak. Industri sudah memasuki siklus turun pada tahun 2019; pada kenyataannya, kumpulan nilai industri turun sekitar 45 persen.

Menurut Sickles dan Zelenyuk (2019), manufaktur adalah proses mengintegrasikan banyak input material dan immaterial (rencana, pengetahuan) untuk menciptakan sesuatu untuk konsumsi (output). Hal tersebut menghasilkan keluaran, barang/ jasa yang berharga yang menambah utilitas individu. Sickles dan Zelenyuk membagi lima tujuan kinerja operasional: kualitas, kecepatan, keandalan, kemampuan beradaptasi, dan biaya. Karami et al., (2020) menyebutkan biaya, selalu konsisten dengan kualitas dan komitmen pengiriman. Selanjutnya dijelaskan bahwa ada dua tujuan produksi yaitu: pelayanan dan pemanfaatan.

Sharifi et al, (2021) mendefinisikan produksi berkelanjutan sebagai penciptaan barang dan jasa menggunakan proses dan sistem yang tidak menimbulkan polusi; penghematan energi dan sumber daya alam; ekonomi yang berjalan terus; aman dan sehat bagi karyawan, masyarakat dan konsumen; dan penghargaan sosial dan kreatif untuk semua yang bekerja. Bentuk produksi yang paling penting menurut Mohlamme (2020) adalah: a) produksi pasar, b) produksi publik, dan c) produksi rumah tangga. Dengan kata lain, untuk memahami asal mula kesejahteraan ekonomi, harus memahami ketiga proses produksi ini.

Menurut Bakhshali et al., (2020) manajer biasanya membutuhkan waktu yang lebih untuk berkomunikasi pada setiap aktivitasnya seperti membaca email, membuat memo dan laporan serta diskusi dengan bawahannya. Komunikasi baru teknologi dan kemampuan dapat membantu mewujudkan bentuk organisasi yang baru dan lebih efektif dan proses (Panjaitan & Septiana, 2021). Menurut Enwin dan Rumuolumini (2020), komunikasi

didefinisikan sebagai pengiriman dan penerimaan pesan melalui simbol, dan komunikasi organisasi merupakan komponen penting dari iklim organisasi. Sudut pandang terakhir dibagikan oleh Han et al., (2021), yang berpendapat bahwa komunikasi merupakan "kekuatan pengikat pusat yang memungkinkan koordinasi di antara orang-orang dan dengan demikian memungkinkan untuk mengatur perilaku," dan berpendapat bahwa "perilaku individu dalam organisasi adalah yang terbaik dipahami dari perspektif komunikasi."

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki peranan dalam mendukung praktik SDM berkinerja tinggi, karena melibatkan peran ekstra karyawan dalam organisasi. Banyak organisasi/perusahaan semakin menyadari pentingnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam kehidupan berorganisasi (Alhashedi et al., 2021). Dikatakan oleh Kurniawati et al, 2021) bahwa pendekatan organisasi terhadap manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memunculkan tingkat OCB yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan lebih mungkin untuk melakukan OCB sejauh mereka mengidentifikasi dan berbagi nilai dan tujuan organisasi (Lestari, & Ichsan, 2020), yang juga berarti menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Organisasi akan efektif bila karyawan bekerja tidak hanya pada deskripsi pekerjaannya saja, tetapi juga bekerja di luar perannya dan bahkan dapat membantu sesama pekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Lee et al., 2018). Tufail et al., 2016 berpendapat bahwa karyawan dengan semangat kerja yang sangat baik dan perilaku kerja yang baik adalah aset perusahaan yang paling berharga. Hal ini dikarenakan selain pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, karyawan diharapkan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan dan berperilaku sesuai dengannya (Yurcu & Akinci, 2017). Lebih lanjut Yurcu & Akinci menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki OCB berkontribusi positif bagi organisasi dan

menunjukkan hubungan baik dengan rekan kerja mereka.

Kerja tim telah muncul belakangan ini sebagai salah satu yang paling fasilitator penting dalam mencapai hasil yang positif dan hemat biaya hasil dalam berbagai pengaturan organisasi (Alobaidani & Kolluru, 2020). Han, et.al (2021) menyediakan berbagai kata yang terkait kerjasama tim seperti kerjasama, kolaborasi, sinergi, asosiasi dan relasi. Sedangkan Alobaidani & Kolluru (2020) mengidentifikasi bahwa kerja tim adalah konsep yang populer dalam manajemen sumber daya manusia karena dilihat oleh banyak orang sebagai cara terbaik untuk 'menyadap' keahlian dan keterampilan dari tenaga kerja. Dengan demikian, perilaku seperti sebagai pemecahan masalah dan manajemen kinerja harus berkontribusi pada kinerja tim ke berbagai tingkat di berbagai tugas tim.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapatkan data yang digunakan untuk tujuan tertentu. Metode deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif mencoba untuk memperoleh deskripsi dari semua fitur variabel penelitian. Tujuan dari studi verifikatif adalah untuk mengevaluasi keabsahan suatu hipotesis dengan pengumpulan data di lapangan untuk menilai pengaruh komunikasi dan OCB terhadap efektivitas kerja tim dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan pada industri petrokimia di Kota Cilegon.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Industri Petrokimia Sekota Cilegon yang berlangsung selama empat bulan, terhitung dari tanggal 3 Mei 2021 sampai dengan 16 September 2021. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Industri Petrokimia Sekota Cilegon.

Populasi dan Sample

Pada penelitian ini, populasi sebanyak 1500 karyawan. Dan sampel yang dipakai berjumlah 160 karyawan pada Industri Petrokimia Sekota Cilegon

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan gender, data responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Gender

No.	Jenis kelamin	F	Persentase (%)	Frek Kumulatif
1	Perempuan	58	36,3%	36,3%
2	Laki - laki	102	63,7%	100%
Jumlah		160	100,00%	

Tabel diatas menunjukkan responden dengan jenis kelamin pria lebih mendominasi yakni sebanyak 102 atau 63,7%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 58 atau 36,3%. Jumlah responden yang bergender pria lebih banyak karena pekerjaan di industri petrokimia merupakan pekerjaan yang bersifat fisik, sehingga mayoritas diduduki oleh pekerja laki-laki. Pekerja perempuan lebih banyak pada bidang administrasi, dan pekerja operasional lainnya. Melihat diagram di atas, perlindungan terhadap kaum perempuan yang jumlahnya lebih sedikit perlu mendapat perhatian yang lebih baik agar keberadaan mereka tidak merasa dimarginalisasikan (dipinggirkan) tetapi justru diprioritaskan dalam segala hal.

Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, data responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	f	Persentase (%)	% komulatif
1	< 30 Tahun	88	55,0%	55
2	30 - 40 Tahun	49	30,6%	80,6
3	> 40 Tahun	23	14,4%	100
Jumlah		160	100,00%	

Dari tabel 2, responden di dominasi oleh karyawan dengan usia < 30 tahun dengan jumlah 88 karyawan atau 55%, diikuti dengan responden yang berusia pada usia 30-40 tahun sebanyak 49 orang atau 30,6% tahun dan terakhir berusia > 40 tahun yang berjumlah 23 responden atau 14,4%. Dengan demikian, jumlah responden lebih banyak berumur < 30 tahun.

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir, data responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	frekwensi	Persentase (%)	% Komulatif
1	SMA/SMK	77	48,1	48,1
2	Diploma	47	29,4	77,5
2	S1	32	20,0	97,5
3	S2	4	2,5	100
Jumlah		160	100.	

Pada tabel diatas bisa kita ketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 77 responden (48,1%), Diploma I, II, III sebanyak 47 orang (29,4%), sarjana berjumlah 32 karyawan (20,0%) dan S2 berjumlah 4 karyawan (2,5%). Dengan demikian, tingkat penyebaran pendidikan responden mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, data responden bisa dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Kerja	f	Persentase (%)	%komulatif
1	< 6 Tahun	97	60.6%	60,6
2	6 - 10 Tahun	51	31,9%	92,5
3	> 10 Tahun	12	7,5%	100
Jumlah		200	100%	

Pada tabel 4 diketahui bahwa karyawan atau responden yang bekerja < 6 tahun atau baru berkisar antara 1-5 tahun sebanyak 60,6%, responden yang telah bekerja 6--10 tahun berjumlah 51 karyawan (31,9%), kemudian responden yang bekerja > 10 tahun sebanyak 12 responden (7,5%). Dengan demikian mayoritas responden baru bekerja antara 1-5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada item pernyataan yang terdapat di dalam kuisioner. Instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, berarti instrument tersebut layak untuk digunakan dalam penggalan data, karena seluruh butir item sudah sesuai kriteria.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah loading factor, average variance extracted dan cross loading.

Uji Validitas dengan Loading Factor

Kriteria validitas dengan nilai *loading factor* dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Jawaban responden dikatakan valid jika nilai *loading factor* > 0.7 .
- b. Jawaban responden dikatakan tidak valid jika nilai *loading factor* < 0.7.

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan *software* Smart PLS 3.0, diketahui hasil seperti yang tertera dibawah ini.

Tabel 5. Loading Factor Seluruh Butir

	<u>Efektivitas Komunikasi</u>	<u>Efektivitas Tim Kerja</u>	OCB	<u>Produktivitas Karyawan</u>
CM1	0,834			
CM2	0,831			
CM3	0,842			
CM4	0,771			
ET1		0,877		
ET2		0,965		
ET3		0,884		
ET4		0,889		
ET5		0,819		
ET6		0,876		
OCB1			0,763	
OCB3			0,739	
OCB4			0,777	
OCB5			0,745	
ODB2			0,789	
PK1				0,847
PK2				0,744
PK3				0,759
PK4				0,783
PK5				0,794
PK6				0,765

Dari hasil *loading factor* di atas, dapat diketahui bahwa semua item kuisioner yang mempunyai nilai > 0.7 berarti semua indikator yang digunakan itu valid. Dengan begitu, berarti semua indikaotr bisa dipakai untuk menggali data penelitian, yang selanjutnya data yang diperoleh dapat dipakai untuk menguji hipotesis statistik yang sudah dirumuskan. Selanjutnya, hasil analisis data tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

Uji Validitas Variabel dengan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria keputusan validitas variable dengan nilai average variance extracted (AVE) adalah :

- a. Jawaban responden dikatakan valid apabila nilai AVE > 0.5.
- b. Jawaban responden dikatakan tidak apabila nilai AVE < 0.5.

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan *software* SmartPLS 3.0, didapatkan hasil seperti dibawah ini.

Tabel 6. Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Komunikasi	0,839	0,854	0,891	0,672
Efektivitas Tim Kerja	0,945	0,946	0,956	0,785
OCB	0,820	0,822	0,874	0,582
Produktivitas Karyawan	0,873	0,876	0,904	0,613

Berdasarkan hasil seperti yang ditunjukkan diatas, bahwa variabel-variabel yang memiliki nilai > 0.5 berarti variabel tersebut valid. Uji validitas di atas, berkaitan dengan validitas variabel penelitian.

Mengingat uji validitas butir sudah terbukti seluruhnya valid, sehingga dalam uji validitas variabel sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas, seluruhnya juga terbukti valid karena seluruhnya mempunyai AVE di atas 0,5. Dengan demikian, seluruh variable dapat digunakan untuk uji hipotesis dengan menggunakan statistik inferensial.

Discriminant Validity Cross Loading

Pengukuran memiliki validitas diskriminan yang sangat baik jika nilai korelasi antara masing-masing konstruk dengan indikatornya, serta indikator dari blok konstruksi yang lain ditunjukkan dengan nilai cross loading, ketika korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan indikator dari blok konstruk yang lain, berarti model pengukuran memiliki validitas diskriminan yang sangat baik. Berikut temuan yang diperoleh setelah mengolah data dengan SmartPLS 3.0 :

Tabel 7. Discriminant validity Cross Loading

	Efektivitas Komunikasi	Efektivitas Tim Kerja	OCB	Produktivitas Karyawan
CMI	0,834	0,505	0,521	0,535
CM2	0,831	0,397	0,386	0,399
CM3	0,842	0,520	0,520	0,510
CM4	0,771	0,345	0,392	0,400
ET1	0,429	0,877	0,637	0,687
ET2	0,513	0,965	0,739	0,748
ET3	0,419	0,884	0,742	0,726
ET4	0,506	0,889	0,655	0,689
ET5	0,570	0,819	0,694	0,665
ET6	0,487	0,876	0,634	0,651
OCB1	0,342	0,552	0,763	0,683
OCB3	0,324	0,519	0,739	0,630
OCB4	0,499	0,624	0,777	0,666
OCB5	0,407	0,607	0,745	0,609
OCB2	0,560	0,642	0,789	0,713
PK1	0,435	0,648	0,688	0,847
PK2	0,557	0,646	0,802	0,744
PK3	0,340	0,562	0,600	0,759
PK4	0,495	0,608	0,620	0,783
PK5	0,434	0,611	0,697	0,794
PK6	0,388	0,594	0,624	0,765

Berdasarkan data cross loading, Nilai korelasi dengan indikator lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Akibatnya, semua konstruksi atau variabel laten telah menunjukkan validitas diskriminan yang tinggi, dengan blok indikator konstruk mengungguli blok lainnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang mengukur sejauh mana alat ukur melakukan pengukuran tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan juga untuk memastikan konsistensi alat ukur tersebut jika digunakan di lain waktu dan di berbagai item dalam instrument.

Uji reliabilitas dalam pemnelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha dan composite. Kriteria keputusan uji reliabilitas dengan *composite reliability* adalah:

- a. Jawaban responden dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.7.
- b. Jawaban responden dikatakan tidak reliabel apabila nilai *composite reliability* < 0.7.

Berikut merupakan hasil dari perhitungan *composite reliability*.

Tabel 8. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Komunikasi	0,839	0,854	0,891	0,672
Efektivitas Tim Kerja	0,945	0,946	0,956	0,785
OCB	0,820	0,822	0,874	0,582
Produktivitas Karyawan	0,873	0,876	0,904	0,613

Temuan reliabilitas komposit yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai reliabilitas komposit di setiap konstruk lebih dari 0,7, menunjukkan bahwa semua konstruk adalah reliabel.

Uji Reliabilitas juga dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha*. Kriteria keputusan uji reliabilitas dengan *Cronbach's alpha* dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Jawaban responden dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0.7.
- b. Jawaban responden dikatakan tidak reliabel apabila nilai < 0.7.

Berikut merupakan hasil dari *Cronbach's alpha* perhitungan *composite reliability*.

Tabel 9. Reliabilitas dengan *Cronbach's alpha*

	Cronbach's Alpha
Efektivitas Komunikasi	0,839
Efektivitas Tim Kerja	0,945
OCB	0,820
Produktivitas Karyawan	0,873

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Cronbach's alpha* seperti yang ditunjukkan pada table di atas, bahwa nilai *Cronbach's alpha* semua konstruk > 0.7, yang berarti bahwa semua konstruk tersebut reliabel. Reliabilitas tertinggi pada variable efektivitas tim kerja (0,945), dan terakhir variabel Perilaku kewarga-organisasian (0,820)

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas diketahui bahwa semua variabel berdistribusi normal, terbukti seluruhnya mempunyai signifikansi di atas 0,05 sehingga tidak ada perbedaan antara normalitas populasi di lokasi penelitian dibandingkan dengan normalitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 10. Uji Linieritas Data

	Total CM	Total OCB	Total ET	Total PK	
N	160	160	160	160	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.2938	22.2625	26.8563	26.7500
	Std. Deviation	2.05765	2.16457	2.90055	2.55259
	Absolute	.253	.176	.225	.191
	Most Extreme Differences	.203	.176	.225	.191
	Negative	-.253	-.164	-.220	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z	3.197	2.231	2.848	2.416	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.061	.083	.073	.081	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas untuk melihat ada tidaknya perbedaan varian (standar deviasi kuadrat) data dari masing-masing variabel penelitian. Data layak digunakan untuk uji hipotesis inferential jika data tersebut bersifat homogen. Homogenitas variabel yang satu dengan yang lainnya tidak terjadi perbedaan yang signifikan (singnifikansi > 0,05).

Tabel 11 Uji Homogenitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8073.081	3	2691.027	451.360	.064
Within Groups	3791.863	636	5.962		
Total	11864.944	639			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien F sebesar 451,360 dan signifikansi 0,064, dengan demikian data mengindikasikan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara variabel X₁, X₂, Y, dan Z.

Tabel 12. Hasil Levene Statistic Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
32.535	3	636	.064

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas (beda varian) antar variabel dapat disimpulkan bahwa, hasil koefisien Levene statistisik sebesar 32,535 dengan signifikansi 0,064 > 0,05 sehingga tidak ada beda varian antar variabel baik antar variabel *exogen* (X₁ dan X₂), *intervening* (Y), maupun *endogen* (Z). Dengan demikian, varian seluruh variabel relatif sama dan data penelitian layak untuk digunakan dalam uji hipotesis inferential yang mensyaratkan data bersifat homogen.

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat disajikan dalam Analisis Varian (R2) atau Uji Determinasi merupakan uji untuk melihat pengaruh variable dependent kepada variable independent.

Tabel 13. Uji Determinasi

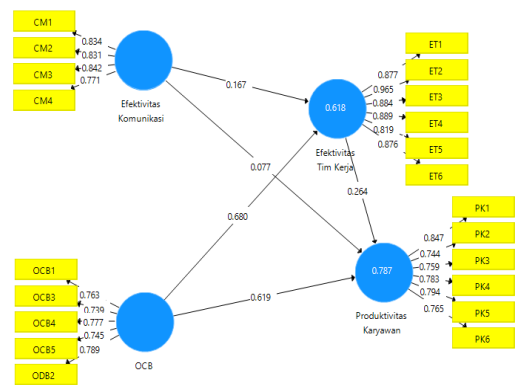
	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Tim Kerja	0,618	0,613
Produktivitas Karyawan	0,787	0,783

Tabel di atas memberikan makna bahwa kepuasan kerja yang didukung oleh

dua variabel yaitu efektivitas komunikasi dan perilaku kewarga-organisasian secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi sebanyak 61,8%. sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti sebanyak 38,2%.

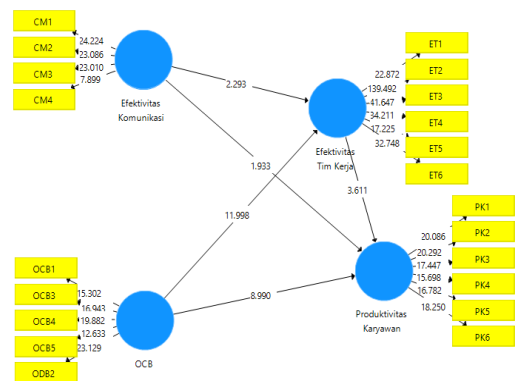
Uji Struktural Model (Hipotesis)

Dalam proses pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu aplikasi Smart-PLS versi 3.0, digambarkanlah diagram koefisien *path* yang hasilnya dapat dilihat pada diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 1. Uji signifikansi Model Path

Temuan uji Inner Model (model struktural), yang terdiri dari keluaran r-kuadrat, koefisien parameter, dan t-statistik, digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, perhatikan antara lain nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik dan p-value.



Gambar 2. Hasil Path Analisis Uji t

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software

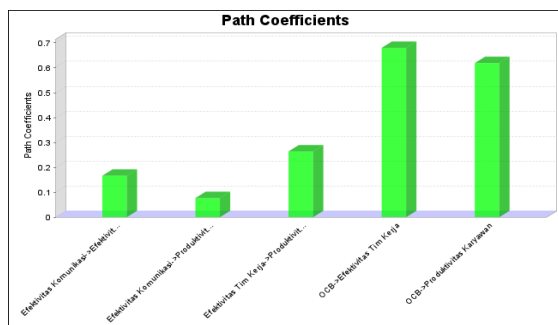
SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai ini terlihat pada hasil bootstrap. t-statistik > 1,96 merupakan aturan praktis yang digunakan dalam penelitian ini, dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5 persen) dan koefisien beta positif. Pentingnya pengujian hipotesis penelitian ini ditunjukkan dalam tabel, dan temuan dari model penelitian ini digambarkan pada gambar di atas.

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap seluruh sampel yang telah didapatkan dari kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 dan hasilnya sebagai berikut.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviat...	T Statistics (...)	P Values
OCB -> Efektivitas Tim Kerja	0.680	0.682	0.057	11.998	0.000
OCB -> Produktivitas Karyawan	0.619	0.626	0.069	8.990	0.000
Efektivitas Tim Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.264	0.257	0.073	3.611	0.000
Efektivitas Komunikasi -> Efektivitas Tim Kerja	0.167	0.166	0.073	2.293	0.022
Efektivitas Komunikasi -> Produktivitas Karyawan	0.077	0.079	0.040	1.933	0.054

Gambar 3. Uji Hipotesis I s.d. V

Berkaitan dengan koefisien original koefisien path dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut.



Gambar 5. Perbandingan pengaruh antar variabel (Bivariat)

Berdasarkan diagram di atas, pengaruh tertinggi yaitu antara efektivitas tim kerja (Y) terhadap Produktivitas karyawan (Z) dengan koefisien path sebesar 0,847, disusul pengaruh perilaku kewarga-organisasian (X2) terhadap Efektivitas tim kerja (Y), dan pengaruh terkecil yaitu efektivitas komunikasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Z).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, tentang Pengaruh Communication Dan OCB Terhadap Efektivitas Team Work Serta Implikasinya Pada Produktivitas Karyawan Industri Petrokimia Se-Kota Cilegon. Penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung antara efektivitas komunikasi terhadap efektivitas tim kerja Industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,167 dengan R² sebesar 0,285 dengan t-statistik sebesar 2,293 > 1,96 dengan p-value 0,022 < 0,05, sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Terdapat pengaruh langsung antara efektivitas komunikasi terhadap efektivitas tim kerja karyawan Industri petrokimia.
2. Terdapat pengaruh langsung antara perilaku kewarga-organisasian terhadap efektivitas tim kerja karyawan Industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,680 dengan R² sebesar 0,597 dengan t-statistik sebesar 11,998 > 1,96 dengan p-value 0,000 < 0,05, sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Terdapat pengaruh langsung antara perilaku kewarga-organisasian terhadap efektivitas tim kerja karyawan Industri petrokimia .
3. Tidak terdapat pengaruh langsung antara efektivitas komunikasi terhadap produktivitas karyawan Industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,077, R² sebesar 0,080 dengan t-statistik sebesar 1,931 < 1,96 dengan p-value 0,054 > 0,005,

sehingga Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara efektivitas komunikasi terhadap produktivitas karyawan industri petrokimia di Cilegon.

4. Terdapat pengaruh langsung antara perilaku kewarga-organisasian terhadap produktivitas karyawan Industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,619 R^2 sebesar 0,738 dengan t-statistik sebesar 8,990 $>1,96$ dengan p-value $0,001 < 0,05$, sehingga Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Terdapat pengaruh langsung antara perilaku kewarga-organisasian terhadap produktivitas karyawan Industri petrokimia .
5. Terdapat pengaruh langsung antara efektivitas tim kerja terhadap produktivitas karyawan industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,264 dengan R^2 sebesar 0,611 dengan t-statistik sebesar 3,611 $>1,96$ dengan p-value $0,001 < 0,05$, sehingga Ho5 ditolak dan Ha5 diterima. Terdapat pengaruh langsung antara efektivitas tim kerja terhadap produktivitas karyawan industri petrokimia.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung antara antara efektivitas komunikasi terhadap produktivitas karyawan dengan Efektivitas tim kerja sebagai variabel interveing pada karyawan Industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,044 dengan R^2 sebesar 0,338 dengan t-statistik sebesar 3,888 $>1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga

Ho6 ditolak dan Ha6 diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung antara efektivitas komunikasi terhadap produktivitas karyawan dengan efektivitas tim kerja sebagai variabel interveing pada karyawan Industri petrokimia

7. Terdapat pengaruh tidak langsung antara antara perilaku kewarga-organisasian terhadap produktivitas karyawan dengan efektivitas tim kerja sebagai variabel interveing pada karyawan industri petrokimia. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien path sebesar 0,180 dengan R^2 sebesar 0,754 dengan t-statistik sebesar 25,248 $>1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga Ho7 ditolak dan Ha7 diterima. Terdapat pengaruh tidak langsung antara antara perilaku kewarga-organisasian terhadap produktivitas karyawan dengan efektivitas tim kerja sebagai variabel interveing pada karyawan Industri petrokimia.

Saran

Beberapa aspek yang dapat disarankan adalah sebagai berikut.

1. Untuk Pimpinan perusahaan:
 - a. Pimpinan industri petrokimia hendaknya selalu memberikan contoh keterlibatan dalam komunikasi organisasi yang mampu meningkatkan efektivitas tim kerja dan produktivitas karyawan.
 - b. Manajer industri petrokimia hendaknya selalu meningkatkan perilaku kewarga-organisasian karyawan dengan mendorong setiap karyawan tumbuh kesediaan membantu kesulitan teman kerja

- c. Pimpinan industri petrokimia ketika hendak meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu meningkatkan keterampilan karyawan menghasilkan output. Dengan keterampilan yang tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat
 - d. Pimpinan perusahaan Ketika hendak meningkatkan produktivitas karyawan pegawai maka dapat meningkatkan aspek perilaku kewarga-organisasian. Sifat saling tolong menolong antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dari manajer dapat meningkatkan produktivitas mereka.
2. Untuk Karyawan:
 - a. karyawan industry petrokimia hendaknya selalu meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi baik kepada sesama karyawan maupun kepada atasan, agar efektivitas tim kerja dapat meningkat, termasuk produktivitas karyawan juga meningkat.
 - b. Karyawan industry petrokimia hendaknya juga meningkatkan perilaku kewarga-organisasian dengan cara membatu kesulitan yang dirasakan oleh sesama karyawan, agar efektivitas tim kerja meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.
 3. Untuk Pemerintah c.q. Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Pemerintah hendaknya mampu memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai

dasar dalam membuat kebijakan berkaitan dengan pentingnya komunikasi yang baik, perilaku kewarga-organisasian, dan efektivitas *team work* dalam mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada penelitian ini saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kepada saya untuk mewujudkan mimpi saya menjadi mahasiswa serta entrepreneur muda. Selanjutnya saya ucapkan terimakasih kepada kedua orangtua saya yang telah memberikan support dan kasih sayangnya, serta dosen-dosen saya yang telah memberikan ilmu dan nasehatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Winarto, Yudho. (2021). Kinerja Industri Petrokimia terus tumbuh di Pandemi Covid 19. Diakses pada tanggal 15/09/2021 dari <https://industri.kontan.co.id/news/kinerja-industri-petrokimia-terus-tumbuh-di-pandemi-covid-19>
- Nuky, Esther. (2021) Pengembangan Petrokimia Pertamina Jadi Mesin Pertumbuhan Indonesia. Diakses pada tanggal 15/09/2021 dari <https://investor.id/market-and-corporate/231260/pengembangan-petrokimia-pertamina-jadi-mesin-pertumbuhan-indonesia>
- Sulaiman, Fatah. (2016). Mengenal Industri Petrokimia. Serang: Untirta Press.
- Khankishiev, F. (2021). The Current State Of The Petrochemical Industry And Approaches In This Direction. *InterConf*, 58- 65.
- Verbeek, T., & Mah, A. (2020). Integration and isolation in the global petrochemical industry: A multiscalar corporate network analysis. *Economic Geography*, 96(4), 363-387.
- Kemenperin. go. id. (2021) sTekan Impor Mulai dari Pengembangan Industri Petrokimia. Diakses pada tanggal 15/09/2021 dari <https://kemenperin.go.id/artikel/21321/Tekan-Impor-Mulai-dari-Pengembangan-Industri-Petrokimia>

- Malik, Divy., Manchanda, Parth., Simons, T. Jan., & Wallach, Jeremy. (2020). The impact of Covid 19 on the global petrochemical industry. McKinsey & Company. Diakses pada tanggal 15/09/2021 dari <https://www.mckinsey.com/industries/chemicals/our-insights/the-impact-of-covid-19-on-the-global-petrochemical-industry>
- Sickles, R., & Zelenyuk, V. (2019). *Measurement of Productivity and Efficiency: Theory and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781139565981
- Karami, M., Samimi, A., & Jafari, M. (2020). The necessity of risk management evaluations in petrochemical industries. *Advanced Journal of Chemistry-Section B*, 2(3), 151-158.
- Sharifi, A., Ahmadi, M., & Ala, A. (2021). The impact of artificial intelligence and digital style on industry and energy post-COVID-19 pandemic. *Environmental Science and Pollution Research*, 1-21.
- Mohlamme, A. (2020). *Performance management and work engagement in a petrochemical industry: The role of authentic leadership* (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa)).
- Bakhshali, Z., Mousavi, S. A., & Rezaeenour, J. (2020). Relationship of Information and Communication Technology (ICT) on Organizational Productivity with the Role of Mediating Empowerment and Job Stress (Case Study: Shahid Beheshti University Staff. *Career and Organizational Counseling*, 12(44), 107-128.
- Panjaitan, E. Y., & Septiana, M. (2021). The Effect of Career Path and Internal Communication on the Motivation and Performance of Employees.
- Enwin, V. J., & Rumuolumeni, P. H. (2020). Effective Communication: A Means of Improving Organisational Performance in Ndorama Eleme Petrochemical Ltd, Port Harcourt.
- Han, J., Yoon, J., Choi, W. and Hong, G. (2021), "The effects of shared leadership on team performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 42 No. 4, pp. 593-605. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0023>
- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of saudi arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39–54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>.
- Kurniawati, I., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).
- Lestari, D., & Ichsan, R. M. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Rifan Financindo Berjangka Jakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1-26.
- Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2018). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 13(3), 373–382. <https://doi.org/10.1177/1747954117725286>.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of Organizational Citizenship Behavior on Hotel Employees' Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 5(1), 57–83.
- ALobaidani, M. N. A. S., & Kolluru, M. (2020). Influence of Team Work on Performance: Empirical Evidences From Oman Oil Refineries and Petroleum Industries Company. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
- Han, J., Yoon, J., Choi, W. and Hong, G. (2021), "The effects of shared leadership on team performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 42 No. 4, pp. 593-605. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0023>
- ALobaidani, M. N. A. S., & Kolluru, M. (2020). Influence of Team Work on Performance: Empirical Evidences From Oman Oil Refineries and Petroleum Industries Company. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).