PENGARUH INTERAKSI SOSIAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOKALE PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

ELVIRA KRISTIANI
NIM. B1021181096

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PENGARUH INTERAKSI SOSIAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOKALE PONTIANAK

SKRIPSI

ELVIRA KRISTIANI
NIM. B1021181096

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Elvira Kristiani
NIM	:	B1021181096
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Interaksi Sosial, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, Juni 2025

Elvira Kristiani
NIM. B1021181096

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Elvira Kristiani
NIM	:	B1021181096
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Interaksi Sosial, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale Pontianak

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah asli karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, Juni 2025

Elvira Kristiani
NIM. B1021181096

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH INTERAKSI SOSIAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOKALE PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis

Elvira Kristiani
B1021181096

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 30 Juni 2025

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana Manajamen.

MAJELIS PENGUJI

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing I	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.		
		NIP. 197902182014042001		
2	Pembimbing II	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.		
		NIP. 197208192000121001		
3	Penguji I	Syahbandi, S.E., M.M.		
		NIP. 198004232005011001		
4	Penguji II	Hasanudin, S.E., M.M.		
		NIP. 198410012023211017		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak,
Ketua Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Interaksi Sosial, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale Pontianak"**.

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan berkah-Nya yang telah membimbing langkah-langkah saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Malaikat hati saya yang sangat saya cintai, Ibu Resita, S.Pd., AUD, yang sangat berjasa dari saya lahir hingga saya dapat menyelesaikan studi ini, berkat dukungan doa dan materi nya lah saya bisa sampai pada titik ini. Semoga saya bisa menjadi perempuan hebat, sekuat dan semandiri Beliau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Wenny, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
7. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

8. Ibu Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik dan pembimbing Skripsi yang sudah memberikan ilmu, bimbingan akademik dan penasehat selama menempuh masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan nasehat selama proses penyusunan skripsi ini
10. Bapak Hasanudin, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan nasehat selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Syahbandi, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan nasehat selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berarti bagi penulis.
13. Para Staf Akademik, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
14. Ayah kandung saya, (Alm) Bavo Karentika yang mungkin selalu memantau saya dari semesta yang berbeda, Ayah sambung saya, Sapriadi, Abang saya Bastian Faisar Karentika, Adik saya Sindrina, serta keluarga besar lainnya, mereka yang selalu memberikan dukungan moral dan doa dalam perjalanan studi ini.
15. Kekasih hati Muhammad Fu'ad Abdullah yang dengan sabar dan setia menemani, memberikan semangat dan doa yang senantiasa menyertai setiap proses yang penulis lalui dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Orang terdekat yaitu Musdalifah Herawaty sebagai saudara, adik, sahabat serta teman seperjuangan selama diperantauan menjalani proses masa studi ini.

17. Rekan-rekan kerja Lokale yaitu Merry Afrilia, Alita Tasya Aprianti, Anggun Mentari Usni, Rabiah Ismiatin, yang senantiasa memberi dukungan dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.
18. Senior keren, Rio Eko Chandra, Uray Riezha Ramaldhi dan Yohanes Frederik yang selalu hadir membantu, memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAJEN) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
20. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
21. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan skripsi ini.
22. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena telah berhasil melalui proses panjang perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sudah bekerja keras, selalu sehat dan tetap bertahan selama proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna baik ditinjau dari materi, tata bahasa, dan penyusunannya. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis nantikan. Sebagai akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, Juni 2025

Elvira Kristiani
NIM. B1021181096

ABSTRAK

PENGARUH INTERAKSI SOSIAL, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOKALE PONTIANAK

Oleh:
Elvira Kristiani
B1021181096

Interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua orang atau lebih individu, dimana perilaku individu mempengaruhi atau mengubah individu lain ataupun sebaliknya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. Kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lokale Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lokale di Pontianak sebanyak 75 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel rumus Slovin. Model analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan variabel tersebut dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, kompensasi, dan kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SOCIAL INTERACTION, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LOKALE PONTIANAK

***By*:**
Elvira Kristiani
B1021181096

Social interaction is a relationship between two or more individuals, where the behavior of an individual influences or changes another individual or vice versa. Organizational citizenship behavior (OCB) is an individual's contribution that exceeds the demands of the role in the workplace and is rewarded based on the results of the individual's performance. Compensation is a reward that the company gives to employees for the performance given to the organization, both direct and indirect, financial and non-financial. Employee performance is the result of work or work productivity, both in quality and quantity, achieved by an individual or work team in carrying out tasks according to the responsibilities given.

This study aims to test and analyze the effect of social interaction, organizational citizenship behavior, and compensation on employee performance at Lokale Pontianak. The population in this study were 75 Lokale employees in Pontianak. The sample in this study used the Slovin formula sampling technique. The data analysis model used was Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of the hypothesis testing, it was concluded that social interaction, organizational citizenship behavior, and compensation had a positive and significant effect on employee performance. The ability of this variable to explain its influence on employee performance is 63.2% while the remaining 36.8% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *social interaction, organizational citizenship behavior, compensation, and employee performance*

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Melalui hubungannya terhadap Lokale yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dengan menawarkan berbagai varian kopi serta makanan dengan konsep tempat yang nyaman. Maka, dalam menjalankan operasionalnya, bisnis Lokale sangat bergantung pada karyawannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Selly Riyana, selaku Manajer HRD CV. Rasa Pemersatu Bangsa Lokale Indonesia Kalbar/Pontianak, bahwa fenomena dari OCB memang terjadi di Lokale. Yaitu, karyawan di bagian produksi agar diharapkan lebih bersedia bekerja lebih dalam kondisi tertentu, seperti menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir atau membantu rekan yang mengalami kesulitan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kesediaan untuk melakukan hal ini. Sebagian karyawan merasa tugas yang diemban sudah cukup berat sehingga enggan untuk mengambil tanggung jawab tambahan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perusahaan perlu dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan interaksi sosial dan mendorong perilaku OCB di kalangan karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi meningkatkan program orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru agar lebih memahami budaya kerja dan pentingnya kerja sama dalam tim, mendorong komunikasi yang lebih terbuka dengan menciptakan forum komunikasi internal, memberikan penghargaan atas perilaku OCB agar karyawan lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja, serta meningkatkan kepedulian antar karyawan melalui kegiatan team-building. Dengan adanya perbaikan dalam interaksi sosial dan peningkatan perilaku OCB, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan kondusif bagi perkembangan bisnis di masa depan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?
2. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat disusun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan sifat hubungan antara variable maka penelitian ini tergolong penelitian kasual, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *independent* terhadap *dependent* dengan menggunakan pendekan kuantatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka dan merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Dalam hal ini populasi Lokale di Pontianak berjumlah 93 orang yang terdiri dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Sampel penelitian yang akan diambil yaitu karyawan yang berjumlah 75 orang karyawan Lokale Pontianak dengan menggunakan teknik Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

5. Hasil dan Pembahasan

a. Interaksi Sosial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), dapat diketahui bahwa interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pada hipotesis pertama (H_1) yaitu interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Surya Darma (2023) yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, jika dalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan mempermudah karyawan dalam bekerja sama dan berinteraksi sosial satu sama lain. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rio Antoni, Fajar Budianto, Mila Hariani, dan Khasbullh Huda (2021) yang menyatakan bawa interaksi sosial berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang maksimal, sehingga jika ingin memiliki pengaruh yang signifikan dan hasil kinerja menjadi maksimal, maka harus meningkatkan interkasi sosial antar karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2022) dan Darma (2023) yang menyatakan bahwa interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), dapat diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pada hipotesis kedua (H_2) yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa perilaku

organisasi kewarganegaraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki perilaku organisasi kewarganegaraan atau OCB akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan serta kepuasan emosional, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warso, *et al* (2016) dan Lestari & Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis ketiga (H_2), dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pada hipotesis ketiga (H_3) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017) yang menyatakan bahwa kompenasasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu fungsi kompensai yaitu dapat menajdi faktor motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik. Untuk memperoleh kompensasi yang baik dan diharapkan maka karyawan akan bekerja lebih baik. Kesimpulannya bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berhubungan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) dan Supriyadi dan Anwar (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap variabel penelitian berada dalam kategori yang Tanggapan responden terhadap variabel penelitian berada dalam kategori yang sangat tinggi. Hal ini tercermin pada nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel interaksi sosial sebesar 4,14, *organizational citizenship behavior* sebesar 4,08, kompensasi sebesar 4,10, dan kinerja karyawan sebesar 4,05 yang bernilai kategori tinggi.
2. Interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, kompensasi, dan kinerja karyawan secara model riset telah menunjukan *goodness of fit* yang baik.
3. Secara parsial, interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
4. Secara parsial, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
5. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
6. Untuk menentukan besarnya pengaruh interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2). Besarnya *Adjusted R square* adalah 0,632 atau 63,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel interaksi sosial, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan sebesar 63,2%. Sementara sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

7. Rekomendasi

Rekomendasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan itu saya mengajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel interaksi sosial dengan kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak sehingga diharapkan pihak perusahaan agar seluruh karyawan mau dan memiliki minat untuk berinteraksi dan berbagi ilmu antara karyawan dan selalu menjaga hubungan baik dengan para konsumen. Untuk kinerja, apabila karyawan memiliki konsep diri yang positif dan interaksi sosial yang tinggi maka akan secara otomatis mempengaruhi pola pikir dan interaksi karyawan tersebut dimana dengan pola pikir dan interasksi sosial yang tinggi maka karyawan akan mau belajar banyak dan berbagi ilmu serta memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja sama dimana hal ini tentu akan berdampak terhadap tingginya kinerja karyawan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* dengan kinerja pada Lokale di Pontianak sehingga diharapkan pihak perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung perilaku positif dan sukarela dari karyawan. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain: memberikan apresiasi dan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang, dan menyediakan peluang pengembangan diri. Dengan strategi tersebut, karyawan akan terdorong untuk bersikap lebih proaktif dan kooperatif, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak sehingga diharapkan pihak untuk mempertahankan sebaiknya atau meningkatkan kepuasan kompensasi karyawan karena dalam penelitian ini kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kompensasi baik maka akan memicu semangat karyawan untuk bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGAJUAN ii
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT iii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iv
LEMBAR YURIDIS .....
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK viii
ABSTRACT ix
RINGKASAN SKRIPSI x
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Pertanyaan Penelitian 6
1.2.1 Pernyataan Masalah 6
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kontribusi Penelitian 7
1.4.1 Kontribusi Teoristis 7
1.4.2 Kontribusi Praktis 8
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Interaksi Sosial 11
2.1.2.1 Pengertian Interaksi Sosial 11
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Interaksi Sosial 12
2.1.2.3 Faktor Interaksi Sosial 12
2.1.2.4 Syarat-Syarat Terjadinya Interaksi Sosial 13
2.1.2.5 Fungsi Interaksi/Komunikasi dalam Organisasi 15
2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* 16
2.1.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* 16
2.1.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* 17
2.1.4 Kompensasi 17
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi 17
2.1.4.2 Dimensi Kompensasi 18
2.1.5 Kinerja Karyawan 19
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan 19

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan 20
2.2 Kajian Empiris 22
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 28
2.3.1 Hubungan Variabel Interaksi Sosial Dengan Kinerja Karyawan. 28
2.3.2 Hubungan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kinerja Karyawan 29
2.3.3 Hubungan Variabel Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan..... 30

BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Bentuk Penelitian 32
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian 32
3.3 Data Penelitian 32
3.4 Populasi Dan Sampel 34
3.4.1 Populasi 34
3.4.2 Sampel 34
3.5 Variabel Penelitian 35
3.6 Teknik Analisis Data 38
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 38
3.6.1.1 Uji Validitas 39
3.6.1.2 Uji Reliabilitas 39
3.6.2 Analisis Deskriptif 39
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 40
3.6.3.1 Uji Normalitas 41
3.6.3.2 Uji Linieritas 41
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas 41
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas 42
3.6.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda 42
3.6.5 Pengujian Hipotesis 43
3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 43
3.8.5.2 Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*) 43
3.8.5.3 Uji Parsial (Uji t) 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45
4.1 Profil Objek Penelitian 45
4.2 Hasil Penelitian 46
4.2.1 Karakteristik Responden 46
4.2.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 46
4.2.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia 47
4.2.1.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .. 47
4.2.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja 47
4.2.1.5 Karakteristik Responden Menurut Tempat Outlet Bekerja 48
4.2.1.6 Karakteristik Menurut Tingkat Pendapatan 49
4.2.1.7 Karakteristik Menurut Jabatan/Posisi 49
4.2.2 Uji Intrumen Penelitian 50
4.2.2.1 Uji Validitas 50

4.2.2.2 Uji Reliabilitas 52
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian..... 53
4.2.3.1 Deskripsi Variabel Interaksi Sosial 53
4.2.3.2 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* 55
4.2.3.3 Deskripsi Variabel Kompensasi 56
4.2.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... 58
4.2.4 Uji Asumsi Klasik 60
4.2.4.1 Uji Normalitas 60
4.2.4.2 Uji Linieritas 60
4.2.4.2 Uji Multikolinieritas 61
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas 62
4.2.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda..... 62
4.2.6 Pengujian Hipotesis 64
4.2.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 64
4.2.6.2 Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)..... 64
4.2.6.3 Uji Parsial (Uji t) 65
4.3 Pembahasan 67
4.3.1 Interaksi Sosial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak..... 67
4.3.2 *Organizational Citizenship Behavior* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak..... 68
4.3.3 Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokale di Pontianak..... 69

BAB V PENUTUP 71
5.1 Kesimpulan 71
5.2 Rekomendasi..... 71

DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 77

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Inflasi *Year On Year* (YoY) Restoran Makanan/Minuman Kota Pontianak 2024	1
Tabel 3.1	Tabel Skala Likert	33
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.3	Klasifikasi Skor	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Tempat Outlet Bekerja	48
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendapatan	49
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Menurut Jabatan/Posisi	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Interaksi Sosial	53
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Organizational Citizenship Behavior*	55
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.15	Hasil Uji Linieritas	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser	62
Tabel 4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.20	Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)	65
Tabel 4.21	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	66

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 31

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner	84
Lampiran 3	Uji Validitas	94
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	103
Lampiran 5	Uji Normalitas	105
Lampiran 6	Uji Lineritas	106
Lampiran 7	Uji Multikolinieritas	109
Lampiran 8	Uji Heteroskedastisitas	111
Lampiran 9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	112

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi di masa sekarang, dimana perkembangan dalam dunia bisnis mengalami percepatan yang signifikan. Perusahaan juga dituntut agar lebih kompetitif dalam menghadapi berbagai perubahan ekonomi, politik, sosial dan teknologi. Hal ini juga merupakan tindakan yang berlanjutan dari persiapan bagi sebuah organisasi agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan dinamika di lingkungan bisnis. Beberapa hal dalam mencapai tujuan strategis dari sebuah organisasi perlu memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki memiliki kompetensi yang mumpuni. Dimana, SDM memainkan peran yang krusial dalam menjaga stabilitas dan efektivitas operasional perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, maka sulit bagi perusahaan untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek interaksi sosial di lingkungan kerja, akibat hubungan antar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Data Inflasi *Year On Year* (YoY) Restoran Makanan/Minuman Kota Pontianak 2024

Sub Kelompok Pengeluaran (COICOP) 10 Penyediaan Makanan	Penyediaan Makanan dan Minuman Restoran	Jasa Pelayanan Makanan dan Minuman
Januari	91%	91%
Febuari	74%	74%
Maret	90%	90%
April	84%	84%
Mei	78%	78%
Juni	54%	54%
Juli	26%	26%
Agustus	61%	61%
September	28%	28%
Oktober	37%	37%

Sub Kelompok Pengeluaran (COICOP) 10 Penyediaan Makanan	Penyediaan Makanan dan Minuman Restoran	Jasa Pelayanan Makanan dan Minuman
November	75%	75%
Desember	75%	75%
Rata-Rata	64,42%	64,42%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pontianak, (2024)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 bahwa Fluktuasi inflasi dalam sektor penyediaan makanan dan minuman di Kota Pontianak menunjukkan variasi yang signifikan dengan angka tertinggi mencapai 91% pada Januari dan terendah sebesar 26% pada Juli di 2024. Ketika inflasi tinggi, seperti pada Januari (91%) dan Maret (90%), dimana daya beli konsumen cenderung menurun yang dapat memengaruhi pendapatan perusahaan serta kebijakan dari kompensasi. Sebaliknya, pada bulan-bulan dengan inflasi yang lebih rendah, seperti di bulan Juni (54%) dan Juli (26%) tahun 2024, dimana perusahaan memiliki fleksibilitas yang lebih dalam mengelola kesejahteraan bagi para karyawan. Dalam kondisi ini, interaksi sosial yang baik dan *Organizational Citizenship Behavior* atau (OCB) menjadi faktor yang penting dalam menjaga motivasi serta produktivitas karyawan, sehingga mereka tetap dapat memberikan kinerja optimal meskipun menghadapi ketidakstabilan ekonomi.

Di sisi lain pada faktor OCB yang mempengaruhi keseimbangan produktivitas karyawan, terdapat juga aktivitas dari interaksi sosial dalam dunia kerja karyawan yang menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Interaksi tersebut dapat terjadi melalui komunikasi, diskusi, maupun kerja sama dalam menyelesaikan tugas. Malik *et al*., (2020) mendefinisikan bahwa interaksi sosial mencerminkan cara seseorang dalam berkomunikasi, bereaksi dan berhubungan dengan individu di sekitarnya. Interaksi yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kenyamanan, kerja sama tim, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif. Interaksi sosial yang baik di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih kolaboratif. Sehingga, hubungan baik diantara individu yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Sebaliknya, interaksi sosial yang buruk dapat

menimbulkan ketegangan dalam tim yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa individu maupun organisasi.

Secara penelitian oleh Suhada et al. (2024) menjelaskan bahwa Perilaku Kerja dan Komunikasi memiliki hubungan erat dengan Kinerja Karyawan di Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dan kontribusi bersama sebesar 69,6%. Melalui pengujian secara statistik juga menunjukkan bahwa Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (dengan nilai signifikansi 0,006), serta komunikasi juga memiliki pengaruh signifikan (nilai signifikansi 0,000). Sehingga, pengelolaan yang baik terhadap perilaku kerja dan komunikasi yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengelolaan yang buruk dapat memberikan dampak negatif. Sebagai tambahan, interaksi sosial yang positif antar karyawan berperan penting dalam memperkuat kerja sama tim dan meningkatkan kenyamanan kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Malik *et al*., (2020) yang mengungkapkan bahwa interaksi sosial yang efektif dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis antar individu di lingkungan kerja, meningkatkan kolaborasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di restoran.

Pada dimensi dari OCB tersendiri juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas bagi kinerja karyawan. Dalam studi Organ (1988) mendefinisikan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang bersifat ekstra dan tidak secara eksplisit diatur dalam sistem kerja formal, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB muncul ketika individu merasa memiliki keterikatan dengan organisasinya dan terdorong untuk memberikan kontribusi lebih, bahkan di luar tanggung jawab utamanya. Perilaku ini tidak selalu mendapatkan imbalan langsung atau sanksi jika tidak dilakukan, tetapi dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tim. Bateman & Organ, (1983) menyebutkan bahwa perilaku OCB dapat berpengaruh terhadap keputusan promosi, kompensasi, serta pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Melalui hubungannya terhadap Lokale yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dengan menawarkan berbagai varian kopi serta makanan

dengan konsep tempat yang nyaman. Maka, dalam menjalankan operasionalnya, bisnis Lokale sangat bergantung pada karyawannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Selly Riyana, selaku Manajer HRD CV. Rasa Pemersatu Bangsa Lokale Indonesia Kalbar/Pontianak, bahwa fenomena dari OCB memang terjadi di Lokale. Yaitu, karyawan di bagian produksi agar diharapkan lebih bersedia bekerja lebih dalam kondisi tertentu, seperti menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir atau membantu rekan yang mengalami kesulitan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kesediaan untuk melakukan hal ini. Sebagian karyawan merasa tugas yang diemban sudah cukup berat sehingga enggan untuk mengambil tanggung jawab tambahan.

Hal ini sejalan dengan hasil oleh Arini *et al.*, (2023) bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai komitmen dari suatu organisasi di setiap karyawan Waroeng SS AB Group, maka hal ini akan semakin tinggi pula meningkatkan kinerja mereka. Fenomena ini juga mencerminkan bahwa *organizational commitment* menciptakan loyalitas terhadap perusahaan dan pekerjaan. Di Waroeng SS AB Group, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik dan menyelenggarakan outing tahunan sebagai bentuk apresiasi, yang meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra *et al*., (2020) dan Halim, (2020) yang juga menyatakan pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Seperti halnya di Lokale, dimana karyawan diharapkan dapat lebih bersedia bekerja secara lebih ekstra dalam kondisi tertentu, meskipun sebagian merasa tugas mereka sudah cukup berat.

Selain itu, hal ini dapat terlihat bahwa terdapat masalah baik dalam interaksi sosial di Lokale. Seperti beberapa karyawan senior yang kurang berkomunikasi dengan karyawan baru, sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Beberapa karyawan baru merasa bahwa mereka tidak mendapatkan bimbingan yang cukup dari rekan senior yang berakibat pada ketidaknyamanan dalam bekerja dan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Beberapa karyawan Lokale juga mengeluhkan adanya situasi kerja yang kurang mendukung, seperti kecenderungan untuk saling

menyalahkan saat terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan kurangnya rasa solidaritas dalam menyelesaikan tugas yang tertunda akibat kelalaian rekan kerja.

Kurangnya komunikasi baik diantara karyawan senior dan karyawan baru di Lokale tidak hanya berdampak pada kesalahpahaman dalam pekerjaan, namun juga menurunkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Darmawan & Mardikaningsih, (2021), keterampilan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks Lokale, pengembangan keterampilan interpersonal, seperti komunikasi efektif, empati, dan kemampuan membimbing, menjadi aspek krusial untuk mengatasi ketidakharmonisan antar karyawan. Jika karyawan senior dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan junior, maka tidak hanya kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir, tetapi juga akan tercipta lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan keterampilan interpersonal melalui program pelatihan soft skills secara berkelanjutan, guna menciptakan individu yang mampu bekerja secara efektif dalam tim serta membangun komunikasi yang harmonis.

Selain keterampilan interpersonal, disisi lain masalah integritas dan keterikatan kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Darmawan & Mardikaningsih, (2021) menekankan bahwa integritas dapat diperkuat dengan memberikan hasil kerja terbaik serta menjunjung tinggi nilai moral dalam lingkungan kerja. Dalam kasus Lokale, budaya kerja yang cenderung saling menyalahkan menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab kolektif yang dapat diatasi dengan membangun lingkungan yang lebih suportif dan berbasis kepercayaan. Selain itu, keterikatan kerja yang kuat berperan dalam meningkatkan motivasi serta dedikasi karyawan terhadap organisasi. Sehingga, penting bagi manajemen Lokale untuk mengembangkan kebijakan yang mendorong keterikatan kerja, seperti pemberian apresiasi atas kinerja karyawan, menciptakan sistem mentoring yang efektif, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, serta berorientasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perusahaan perlu dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan interaksi sosial dan mendorong perilaku OCB di kalangan karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi meningkatkan program orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru agar lebih memahami budaya kerja dan pentingnya kerja sama dalam tim, mendorong komunikasi yang lebih terbuka dengan menciptakan forum komunikasi internal, memberikan penghargaan atas perilaku OCB agar karyawan lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja, serta meningkatkan kepedulian antar karyawan melalui kegiatan team-building. Dengan adanya perbaikan dalam interaksi sosial dan peningkatan perilaku OCB, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan kondusif bagi perkembangan bisnis di masa depan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Pernyataan Masalah

Melalui dinamika interaksi sosial, penerapan OCB, serta sistem kompensasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka bisnis Lokale memiliki potensi dalam meningkatkan efektivitas operasional dengan pencapaian dari tujuan organisasi. Secara pertimbangan dari berbagai faktor-faktor tersebut, Hasil dari penelitian ini bertujuan dalam mengevaluasi pengaruh interaksi sosial, OCB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lokale Pontianak. Penelitian ini mengkaji sejauh mana hubungan antar karyawan, kesediaan individu dalam berkontribusi di luar tugas formalnya, serta produktivitas dan kepuasan kerja yang mempengaruhi hal tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi relevansi ketiga variabel tersebut dalam membentuk lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di Lokale Pontianak.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Sebagai upaya dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Lokale Pontianak, penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara interaksi sosial, OCB dan kompensasi sebagai variabel yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Bagian berikut akan mendeskripsikan hubungan kausal antara

variabel-variabel tersebut serta implikasinya terhadap peningkatan produktivitas dan lingkungan kerja yang lebih kondusif dalam organisasi berikut:

1. Bagaimana pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?
2. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Penerapan teori serta hasil analisis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Lokale Pontianak, khususnya melalui interaksi sosial, OCB dan kompensasi. Studi ini bertujuan dalam mengidentifikasi karakteristik utama yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dalam lingkungan organisasi. Selain itu, beberapa pengujian dilakukan untuk menganalisis temuan penelitian guna memahami implikasi yang lebih luas terhadap strategi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lokale di Pontianak.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoristis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai refrensi bila diadakan penelitan lebih lanjut khusunya pada pihak yang

ingin mempelajari mengenai interaksi sosial, perilaku organisasi kewarganegaraa, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

   Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memperhatikan Interaksi Sosial, *organizational citizenship behavior,* dan kompensasi yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Bagi Akademik

   Hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

   Hasil penelian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliatan selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Lokale merupakan pelopor dalam *brand* kopi yang kekinian di Pontianak yang telah berkembang pesat sejak didirikan pada tahun 2017. Bisnis kopi Lokale sendiri berawal dari sebuah gerobak kecil di Jalan Siam, dimana saat ini Lokale telah memiliki 39 cabang yang tersebar di berbagai wilayah di Kalimantan Barat dan Denpasar. Dengan konsep lifestyle drink, Lokale menghadirkan pengalaman menikmati kopi yang tidak hanya berfokus pada cita rasa, tetapi juga pada suasana dan gaya hidup yang lebih modern. Sebagai bagian dari strategi ekspansi dan peningkatan *brand awareness*, maka Lokale meluncurkan Lokale Select pada pertengahan tahun 2022. Gerai pertama Lokale Select hadir di Jalan Sultan Abdurrahman, Pontianak dengan konsep interior yang lebih modern serta tambahan menu pastry untuk melengkapi pengalaman pelanggan. Respon positif dari konsumen terhadap konsep baru ini mendorong Lokale untuk membuka gerai Lokale Select kedua di Bandara Internasional Supadio pada Februari 2023.

Kehadiran gerai ini tidak hanya memperluas jangkauan pasar Lokale, tetapi juga memperkuat visinya untuk hadir di berbagai kota di Indonesia serta meningkatkan daya saingnya dalam industri kopi lokal.

Sebagai bagian dari bisnis perusahaan yang terus berkembang, kinerja karyawan Lokale juga menjadi faktor yang krusial dalam mencapai tujuan bisnis Lokale. Yaitu bahwa interaksi sosial, OCB dan sistem kompensasi menjadi elemen penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Melalui interaksi sosial yang baik di lingkungan kerja dapat memperkuat koordinasi antar karyawan dengan meningkatkan kolaborasi tim, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Sementara itu, penerapan OCB dalam organisasi, seperti sikap proaktif, kepedulian terhadap rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dapat mendorong karyawan dalam memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas formal yang diberikan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Melalui pesatnya perkembangan Lokale dan ekspansi bisnis yang terus dilakukan tersebut, maka terdapat hal yang penting bagi manajemen dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan Lokale. Dengan hal tersebut, maka studi ini bertujuan dalam menganalisis pengaruh interaksi sosial, OCB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Lokale Pontianak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif guna mendukung pertumbuhan bisnis dan menjaga daya saing di industri kopi kekinian.