

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara)

Luthfan Faiy Anzika¹, Faisal Marzuki²

Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2}
Jl RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Jawa Barat^{1,2}
Email : luthfan.faiy@upnvj.ac.id¹ , faisal@upnvj.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 50 pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis memperoleh hasil (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (6) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. (7) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja.

Abstract

This research is a quantitative study with the aim of knowing the direct and indirect effects of workload and work environment on Organizational Citizenship Behavior through job satisfaction as an intervening variable. The study used a sample of 50 employees at the North Jakarta Administrative City Manpower, Transmigration and Energy Sub-agency using a saturated sampling technique. The analysis technique used in this study is descriptive analysis technique and inferential analysis using the SmartPLS 3.0 application. Testing the hypothesis obtained the results (1) workload has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (2) the work environment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (3) workload has a positive and significant effect on job satisfaction. (4) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. (5) job satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (6) workload has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior through job satisfaction. (7) the work environment has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior through job satisfaction.

Keywords: workload, work environment, *Organizational Citizenship Behavior*, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan perencanaan, pengarahan, dan pengelolaan pegawai agar secara produktif dapat mencapai

tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017, hlm. 14) terwujudnya keberhasilan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, MSDM memberikan kepastian kepada organisasi atau perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, waktu yang tepat, serta

mempunyai kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang nantinya akan memberikan hasil bagi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Setiap lembaga perlu melaksanakan dan memahami SDM secara efisien dan efektif, termasuk tujuan utama lembaga untuk bersaing secara global. Menurut (Yakup, 2017) peranan dari sumber daya manusia menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan suatu lembaga yang dapat diraih jika memiliki faktor sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap lembaga tentu berharap untuk memiliki SDM yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga memiliki inisiatif untuk bekerja diluar pekerjaan utamanya demi mencapai tujuan organisasi, hal tersebut biasa disebut dengan perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Pada (Setiani & Hidayat, 2020) OCB didefinisikan sebagai perilaku bebas pegawai di luar dari tugas dan peraturan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan sehingga tidak mendapatkan balas jasa dari organisasi atau perusahaan, namun jika dilaksanakan oleh pegawai dapat mendorong fungsi organisasi atau perusahaan.

Beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan berdasarkan waktu tertentu. Menurut (Poluan, 2018) beban kerja yang diberikan untuk pegawai bisa memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerjanya, beban kerja yang tidak cocok dengan seorang pegawai dapat berakibat pada penurunan performa pegawai dan perusahaan, namun di samping itu bila beban kerja yang diberikan sangat rendah ataupun besar maka akan membuat pekerjaan jadi kurang efektif.

Menurut (Mukson, et al., 2021, hlm. 70) lingkungan kerja ialah kondisi eksternal maupun internal yang berpengaruh kepada semangatnya pegawai bekerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Menurut (Dasmadi, 2021, hlm. 20) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan di ruang lingkup pekerjaan dari segi fisik serta non fisik guna

mewujudkan semangat, nyaman, bahagia, serta amandalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Harras et al., 2020, hlm. 56) kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta mendapatkan beberapa perolehan seperti tercapainya sebuah target dan prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut (Fattah, 2017, hlm. 68) adalah gambaran perasaan dalam keadaan senang ataupun tidak senang dari pegawainya terhadap pekerjaan yang dimiliki, demikian menjadi bentuk wujud rasa secara emosional di keadaan kinerja seseorang, apakah hasil tersebut terwujud sesuai dengan harapan atau tidak terwujud.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka terdapat masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka muncul tujuan penelitian untuk mengetahui serta membuktikan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hapzi, et al., 2022) menyarakan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut sejalan dengan penelitian M. Afuan et al. (2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian Fadhillah et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

Pada (Alif Abda, 2015) studi ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap OCB. Sedangkan pada penelitian Virnanda FA dan Armanu A (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang telah diuraikan terdapat perbedaan hasil riset serta beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk memperdalam permasalahan tersebut mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016 hlm.9), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Harras et al (2020, Hlm 353) Perilaku OCB adalah sikap dan perilaku kerja yang melampaui kewajiban, artinya bekerja melebihi standar yang diharapkan, bekerja lebih baik, bekerja mengerahkan seluruh kemampuan tanpa perhitungan, dan sebagainya.

Menurut Haji et al. (2021) OCB didefinisikan sebagai kontribusi individu di luar persyaratan fungsinya di tempat kerja dan dihargai tergantung pada hasil kerja individu.

Beban Kerja

Menurut Harras et al (2020, Hlm 343-344) beban kerja merupakan tekanan yang menyebabkan seorang pegawai tidak fokus dalam bekerja dan merasakan tekanan.

Meshkati & Hancock (2011:305), menjelaskan bahwa beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses

kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Fuaidah, et al., 2018) hal yang dapat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan adalah semua yang ada di sekitar pegawai atau disebut dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Dasmadi (2021, hlm. 20) lingkungan kerja diartikan suatu kondisi di sekeliling area kerja baik fisik ataupun nonfisik serta memunculkan rasa senang, aman, tentram, juga memengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sinambela (2016, hlm. 301) sesuatu yang dirasakan oleh tenaga kerja mengenai pekerjaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sumber kepuasan kerja berasal dari keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman, dimana hal-hal tersebut menyatu menjadi sebuah harapan kerja.

Kepuasan kerja menurut Fattah (2017, hlm. 68) merupakan suatu refleksi perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai akan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja adalah bentuk respon secara emosional mengenai suatu keadaan kerja, apakah hasil yang dicapai mencapai harapan atau bahkan tidak.

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), kemudian variabel bebasnya adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Kemudian, disertai dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai tetap Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Dimana peneliti akan meneliti bagaimana Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja pada pegawai tetap Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Pada penelitian ini terdapat 2 pengaruh antar variabel yaitu langsung dan tidak langsung.

Mengacu pada hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran yang telah dibentuk, maka hipotesis / dugaan sementara dari permasalahan diatas dapat dilihat sebagai berikut:

- H1: Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB).
- H2: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB).
- H3: Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.
- H4: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.
- H5: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational citizenship behavior (OCB).
- H6: Diduga Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja.
- H7: Diduga Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y), kemudian variabel bebasnya adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Kemudian, disertai dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai tetap Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Dimana peneliti akan meneliti bagaimana Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik memengaruhi *Organizational citizenship behavior* melalui Kepuasan Kerja pada pegawai tetap Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Pada penelitian ini penulis mendefinisikan operasional setiap variabel sebagai berikut: Organizational citizenship behavior (Y) dapat diukur dengan indikator ketidakegoisan, sikap positif, kesopanan, dan moral kemasyarakatan.

Beban Kerja (X1) dapat diukur dengan indikator target yang dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar kerja. Lingkungan Kerja (X2) dapat diukur dengan indikator kebisingan, keamanan, harmonisasi hubungan sosial, dan kenyamanan kerja. Kepuasan Kerja (Z) dapat diukur dengan indikator pekerjaan, gaji, rekan kerja, serta atasan.

Menurut Sugiyono (2019 hlm.80) populasi adalah semua subjek atau objek yang diteliti yang berada di suatu wilayah yang sedang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu 50 pegawai Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) penelitian yang memiliki populasi kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel agar seluruh informasi dapat masuk pada penelitian ini. maka Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini mencakup semua individu dari populasi.

Teknik yang dipakai di peneliti untuk mendapatkan sumber data primer yaitu kuesioner dengan melalui skala *likert* yang disebarkan kepada 50 pegawai Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Kuesioner yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi pernyataan yang berkaitan dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data dari seluruh responden dan sumber lainnya (Sugiyono, 2019 hlm.147). Teknik analisis data yang dipilih peneliti adalah metode kuantitatif berdasarkan data statistic. Dalam analisis data pada penelitian, terdapat dua jenis statistik digunakan: statistik deskriptif dan analisis *inferensial*. *Software* yang digunakan untuk membantu dalam proses penelitian untuk melakukan uji statistik yaitu menggunakan *SmartPLS (Partial Least Square)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif hasil responden variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 1. Analisis Deskriptif terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

OCB	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
OCB 1	0	1	2	5	41	50	46,6
OCB 2	0	0	1	4	45	50	49
OCB 3	1	2	1	3	43	50	47,2
OCB 4	1	1	2	4	42	50	47
OCB 5	1	0	2	7	40	50	47,8
OCB 6	0	0	1	2	47	50	49,2
OCB 7	0	0	1	5	44	50	48,6
OCB 8	0	0	2	2	46	50	48,8
Rata-rata Total Indeks							48,02

Sumber : data diolah (2023)

Secara keseluruhan, nilai rata-rata indeks skor jawaban dari responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 48,02. Adapun nilai indeks tersebut termasuk pada kategori tinggi berdasarkan interpretasi three box method. Dengan demikian indikator memiliki dampak yang tinggi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan hasil yang didapatkan dengan indikasi jawaban responden yaitu pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

2. Analisis Deskriptif hasil responden variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 2. Analisis Deskriptif terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

Beban Kerja	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Indeks
BK 1	0	1	4	10	35	50	45,4
BK 2	0	2	3	16	29	50	44,4
BK 3	1	1	3	5	40	50	46,4
BK 4	0	1	3	5	41	50	47,4
BK 5	0	0	3	5	42	50	48,4
BK 6	0	0	1	2	47	50	49,2
BK 7	0	0	2	2	46	50	48,8
BK 8	0	0	2	3	45	50	48,6
Rata-rata Total Indeks							47,32

Sumber : data diolah (2023)

Secara keseluruhan, nilai rata-rata indeks skor jawaban dari responden mengenai variabel beban kerja adalah sebesar 47,32. Adapun nilai indeks tersebut termasuk pada kategori tinggi berdasarkan interpretasi three box method. Dengan demikian indikator beban kerja memiliki dampak yang tinggi terhadap variabel beban kerja berdasarkan hasil yang didapatkan dengan indikasi jawaban responden yaitu pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

3. Analisis Deskriptif hasil responden variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja	ST	T	R	S	S	Jumlah	Indeks
LK 1	0	0	4	4	42	50	47,6
LK 2	0	0	2	2	46	50	48,4
LK 3	0	0	2	3	45	50	48,6
LK 4	0	0	0	1	49	50	49,8
LK 5	0	0	3	2	45	50	48,4
LK 6	0	0	2	5	43	50	48,2
LK 7	0	0	1	8	41	50	48
LK 8	0	0	1	9	40	50	47,8
Rata-rata Total Indeks							48,35

Sumber : data diolah (2023)

Secara keseluruhan, nilai rata-rata indeks skor jawaban dari responden mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebesar 48,35. Adapun nilai indeks tersebut termasuk pada kategori tinggi berdasarkan interpretasi three box method. Dengan demikian indikator memiliki dampak yang tinggi terhadap variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil yang didapatkan dengan indikasi jawaban responden yaitu pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

4. Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 5 Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Motivasi Kerja

Kepuasan Kerja	ST	T	R	S	S	Jumlah	Indeks
KK 1	0	0	2	5	43	50	48,2
KK 2	0	0	3	6	41	50	47,6

KK 3	0	0	1	2	47	50	49,2
KK 4	0	0	0	1	49	50	49,8
KK 5	0	0	3	5	42	50	48,4
KK 6	0	0	1	5	44	50	48,6
KK 7	0	0	1	4	45	50	48,8
KK 8	0	0	1	3	46	50	49
Rata-rata Total Indeks							48,7

Sumber : data diolah (2023)

Secara keseluruhan, nilai rata-rata indeks skor jawaban dari responden mengenai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 48,7. Adapun nilai indeks tersebut termasuk pada kategori tinggi berdasarkan interpretasi three box method. Dengan demikian indikator memiliki dampak yang tinggi terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil yang didapatkan dengan indikasi jawaban responden yaitu pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Tahap pertama dari pengujian ini adalah melihat nilai loading factor pada setiap pernyataan mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Dari uji model yang sudah dilakukan, maka akan diketahui *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk melihat apakah pernyataan yang diajukan valid atau tidak. Berikut adalah hasil loading factor melalui diagram jalur memakai aplikasi SmartPLS 3.0.

Uji Validitas

Convergent validity

Dalam pengujian validitas konvergen yang dilaksanakan melalui aplikasi *SmartPLS* 3.0, didapatkan hasil nilai *loading factor* dari setiap butir pernyataannya sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Loading Factor

Indikator	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
OCB 1	0.704			
OCB 2	0.759			
OCB 3	0.718			
OCB 4	0.729			
OCB 5	0.738			
OCB 6	0.780			
OCB 7	0.745			
OCB 8	0.613			
BK 1		0.810		
BK 2		0.872		

Indikator	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Beban Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
BK 3		0.699		
BK 4		0.786		
BK 5		0.852		
BK 6		0.728		
BK 7		0.627		
BK 8		0.707		
LK 1			0.817	
LK 2			0.842	
LK 3			0.815	
LK 4			0.831	
LK 5			0.729	
LK 6			0.771	
LK 7			0.571	
LK 8			0.519	
KK 1				0.843
KK 2				0.736
KK 3				0.866
KK 4				0.842
KK 5				0.717
KK 6				0.806
KK 7				0.753
KK 8				0.561

Sumber : Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh instrument dari nilai yang diperoleh loading factor lebih besar dari 0.5. Indikator dapat dikatakan jika menghasilkan nilai korelasi yang lebih dari 0.7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah valid atau telah sesuai dengan syarat-syarat uji validitas konvergen.

Diskriminan validity

Menurut Setiawan (2020, hlm. 19), uji *validitas diskriminan* akan mengukur dan membuktikan konstruk atau pernyataan dalam setiap variabel tidak dikacaukan dari respondennya yang menjawab kuesioner mengacu pada pernyataan dalam variabel laten yang lain. Dari pengolahan data yang dilaksanakan menggunakan *SmartPLS* 3.0 maka dapat diketahui nilai *average variance extracted (AVE)* dari masing-masing variabel. Berikut hasil dari nilai *AVE*

Nilai validitas diskriminan dapat dilihat juga dari nilai *average variated extracted* atau *AVE*. Dimana nilai *AVE* dapat diterima saat memiliki nilai > 0,50 (Ghozali, 2014, hlm. 40)

Table 6. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.584
Lingkungan Kerja (X2)	0.557
Kepuasan Kerja (Z)	0.595
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.525

Sumber : Hasil *Output SmartPLS*

Pada tabel di atas nilai dari *Average Variance Extracted* memiliki hasil yang baik karena lebih dari 0,5. Beban Kerja menghasilkan nilai 0.584, Lingkungan Kerja menghasilkan nilai 0,557, Kepuasan Kerja menghasilkan 0.595 dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hasil 0,525. Maka instrumen dari indikator variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* bisa disimpulkan telah valid karena melebihi dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Composite reliability

Tabel 7. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Beban Kerja (X1)	0.917
Lingkungan Kerja (X2)	0.907
Kepuasan Kerja (Z)	0.920
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.898

Sumber : Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat nilai *composite realibilty* dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai lebih dari 0.60 artinya seluruh variabel telah sesuai dengan kriteria. Nilai *composite reliability* terbesar berada pada Kepuasan Kerja dengan nilai 0.920 dan nilai terendah berada pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.898. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *realibilitas* yang sangat baik”.

Cronchbach's alpha

Tabel 8. Hasil Cronchbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
----------	----------------

Beban Kerja (X1)	0.896
Lingkungan Kerja (X2)	0.880
Kepuasan Kerja (Z)	0.900
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.873

Sumber : Hasil *Output SmartPLS*

Dari tabel di atas, bisa dinyatakan valid jika nilai dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada *Cronbach alpha* melebihi nilai 0.6. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach alpha* pada vairabel Beban Kerja sebesar 0.896, Lingkungan Kerja sebesar 0.880, Kepuasan Kerja sebesar 0.900 dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.873. hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai tingkat keandalan yang sangat baik (*reliabel*).”

Uji Structural Model (Inner Model)

Uji R-Square (R²)

Pengujian terhadap *R-square* dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu model dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil *R-Square* yang didapat:

Tabel 9. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.730	0.712
Kepuasan Kerja (Z)	0.827	0.820

Sumber: Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi tersebut, dapat terlihat bahwa nilai R Square pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0.730 atau dengan persentase 73.0% yang berarti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Lalu pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.827 atau 82.7% yang berarti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

adalah sebesar 82,7% dan sisanya 17,3% disebabkan oleh variabel lain seperti work life balance, pengembangan karir, dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) dapat mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan sangat baik.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui besar kecil dan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara Variabel terkait. Dalam pengukuran uji T, diperlukan nilai T-tabel untuk menganalisisnya. Nilai tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus $df = n - k$ atau $df = 37 - 4 = 33$, dengan derajat kepercayaan maka t-tabel yang diperoleh adalah sebesar 2.013 yang diperoleh dari tabel distribusi t yang disesuaikan dengan margin of error 5%. Berikut merupakan nilai uji T-statistik melalui SmartPLS3.0:

Tab 9. Hasil Uji T- Statistik

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.189	2.149	0.000
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.496	4.123	0.000
Lingkungan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.659	6.592	0.000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.499	4.251	0.000
Kepuasan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.162	2.266	0.000
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,080	2.331	0,020

Lingkungan Kerja →			
Kepuasan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,081	2.033	0,048

Sumber: Hasil *Output SmartPLS*

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa variabel beban kerja memberikan original sample (O) sebesar 0,189 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel beban kerja memberikan original samoel (O) sebesar 0,496 terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki original sample (O) sebesar 0,659 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel lingkungan kerja memberikan original samoel (O) sebesar 0,499 terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memberikan original sampel (O) sebesar 0,162 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel beban kerja yang diintervening melalui kepuasan kerja memiliki original sampel (O) sebesar 0,080 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel lingkungan kerja yang diintervening melalui kepuasan kerja memiliki original sampel (O) sebesar 0,081 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0,189 atau 18,9 %. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji t-statistik pada variabel beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai $t_{hitung} 3,790 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti variabel beban kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai

signifikan atau nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Pengaruh positif menggambarkan bahwa jika beban kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Temuan tersebut di dukung oleh teori (Kasmir, 2018, hlm. 40) menerangkan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menuntaskan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan et al (2022) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0,659 atau 65,9 %. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji t-statistik pada variabel lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai $t_{hitung} 6,592 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai signifikan atau nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Pengaruh positif menggambarkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori (Mukson, et al., 2021, hlm. 70) lingkungan

kerja ialah kondisi eksternal maupun internal yang berpengaruh kepada semangatnya pegawai bekerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fabanyo et al (2023) dan Oktaria et al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0,496 atau 49,6 %. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji t-statistik pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan nilai signifikan atau nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Pengaruh positif menggambarkan bahwa jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Temuan tersebut di dukung oleh teori (Kasmir, 2018, hlm. 40) menerangkan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menuntaskan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malino DSD (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja yang

ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0,499 atau 49,9 %. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji t-statistik pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,251 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan nilai signifikan atau nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Pengaruh positif menggambarkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Enny, (2019 hlm.56) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas MK (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan dari nilai original sampel sebesar 0,162 atau 16,2 %. Selanjutnya, dapat dilihat dari hasil uji t-statistik pada variabel kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai signifikan atau nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Pengaruh positif menggambarkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o

ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori (Fattah (2017, hlm. 68) kepuasan kerja merupakan suatu refleksi perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai akan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja adalah bentuk respon secara emosional mengenai suatu keadaan kerja, apakah hasil yang dicapai mencapai harapan atau bahkan tidak. Perasaan puas pegawai akan pekerjaannya merupakan suatu hal yang bersifat relatif, di mana hal kepuasan yang dirasakan berbeda di setiap individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas MK (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan hasil uji variabel pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dimana nilai korelasi atau original sampel sebesar 0,080. Kemudian, hasil olah data dari uji t-statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,331 > t_{tabel} 2,013$ dengan nilai p values sebesar $0,020 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Korelasi positif berarti beban kerja berbanding lurus terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja, hal ini apabila beban kerja yang diterima pegawai meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga membuat *Organizational Citizenship Behavior* meningkat pula. Sehingga H_o ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data uji statistik melalui SmartPLS menunjukkan bahwa hasil uji variabel pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dimana nilai korelasi atau original sampel sebesar 0,081. Kemudian, hasil olah data dari uji t-statistik menunjukkan nilai t_{hitung} 2,033 > t_{tabel} 2,013 dengan nilai p values sebesar 0,048 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Korelasi positif berarti lingkungan kerja berbanding lurus terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja, hal ini apabila lingkungan kerja yang diterima pegawai meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga membuat *Organizational Citizenship Behavior* meningkat pula. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya melalui software SmartPLS 3.0, diperoleh hasil pembahasan serta penelitian terkait pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang

telah dibuat sebelumnya mengenai beban kerja berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai beban kerja berdampak pada Kepuasan Kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai lingkungan kerja berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai lingkungan kerja berdampak pada Kepuasan Kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan kepuasan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai kepuasan kerja berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara memperoleh hasil positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat secara tidak langsung memengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai beban kerja secara tidak langsung berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara memperoleh hasil positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat secara tidak langsung memengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya mengenai lingkungan kerja secara tidak langsung berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ajabar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sinar Baru Grande Prabumulih. *Media EKONOMI*, 4(1), 1–15. Retrieved from <http://jurnal.stieprabumulih.ac.id/index.php/stie/article/view/26>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fabanyo, M., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Organizational Support Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1009–1020.
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Prosiding Manajemen*, 1372–1379. Retrieved from <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19089>
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: Unpam Press.
- Hasibuan, M. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Dengan Komitmen

- Organisasional Sebagai Variabel F. *AKUNTABEL*, 19(1), 181–188. Retrieved from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/10655> Retrieved from <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/87>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... Mayasari, I. (2023). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Aceh: Yayasan Kita Menulis.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101. Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/view/19034>
- Meshkati, N., & Hancock, P. A. (2011). *Human Mental Workload*. Amsterdam: Elsevier.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Puspitaningtyas, Z., & Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tyas, M. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Magelang)*. Magelang: Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang. Retrieved from <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3155>
- Virnanda, F. A., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 1–10.