

**HUBUNGAN *WORKLOAD* DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN DI PT X**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh:

Putri Maulida Dwi Cahyani

NIM 20107010049

Dosen Pembimbing:

Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP 19731229 200801 2 005

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2079/Un.02/DSH/PP.00.9/05/2025

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan *Workload* dan *Work Engament* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT X

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : PUTRI MAULIDA DWI CAHYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 20107010049
Telah diujikan pada : Rabu, 23 April 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi, M.Si, Psi
SIGNED

Valid ID: 682681368439



Penguji I

Miftahon Nīmah Suseno, S.Psi., M.A.,
Psikolog
SIGNED

Valid ID: 682550903596



Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
SIGNED

Valid ID: 682026024949



Yogyakarta, 23 April 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 682725268291

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Maulida Dwi Cahyani

NIM : 20107010049

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Hubungan *Workload* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT X”** adalah hasil dari pemikiran peneliti sendiri bukan dari hasil plagiasi dari karya orang lain, kecuali pada bagian tertentu yang peneliti gunakan sebagai bahan rujukan dan telah dikutip sesuai dengan kaidah ilmiah penulisan dan tercantum pada daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti merupakan plagiat dari hasil karya orang lain, maka segala tanggung jawab ada pada peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Maret 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Putri Maulida Dwi Cahyani

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : 1
Lamp :-

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

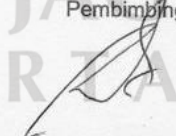
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Putri Maulida Dwi Cahyani
NIM : 20107010049
Judul Skripsi : Hubungan *Workload* dan *Work Engagement* dengan
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di
PT X

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Maret 2025
Pembimbing


Retno Pandan Arum Kusumowardhani,
S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19731229 200801 2 005

Hubungan *Workload* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT X

Putri Maulida Dwi Cahyani

20107010049

INTISARI

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi krusial untuk mendukung efektivitas operasional perusahaan. Prediktor yang dianggap berperan terhadap tingkat OCB yaitu *workload* dan *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan OCB pada karyawan di PT X. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden 76 orang karyawan PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan skala adopsi OCB, skala *workload*, dan skala *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *workload* dan *work engagement* dengan OCB pada karyawan di PT X dengan sumbangan efektif sebesar 57,2%. Secara parsial, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workload* dengan OCB pada karyawan di PT X dengan besar sumbangan efektif yaitu 15,9%. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara *work engagement* dengan OCB pada karyawan di PT X dengan sumbangan efektif sebesar 41,3%. Hasil ini memberikan kontribusi strategis bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif, sehingga potensi karyawan dapat dimaksimalkan demi peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Workload*, *Work Engagement*, Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

The Relationship Between Workload and Work Engagement with Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Employees at PT X

Putri Maulida Dwi Cahyani
20107010049

ABSTRACT

Enhancing the quality of human resources through the development of Organizational Citizenship Behavior (OCB) is crucial for supporting the company's operational effectiveness. The predictors considered to influence the level of OCB are workload and work engagement. This study aims to examine the relationship between workload and work engagement with OCB among employees at PT X. The method used in this research is quantitative correlation. Total sampling was used, with 76 employees at PT X serving as respondents. Data were collected using an adopted OCB scale, a workload scale, and a work engagement scale. The study's results indicate a significant relationship between workload and work engagement with OCB among employees at PT X, with an effective contribution of 57.2%. In partial analysis, it was found that there is a negative relationship between workload and OCB, with an effective contribution of 15.9%. Furthermore, a positive relationship was observed between work engagement and OCB, with an effective contribution of 41.3%. These findings provide a strategic basis for the company to develop more effective human resource management policies, thereby maximizing employee potential to enhance productivity and performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Workload, Work Engagement, Employees

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Barangkali sesuatu ditunda, karena hendak disempurnakan, dibatalkan karena hendak diganti dengan yang utama, dan ditolak karena hendak diganti dengan yang lebih baik”

“Jika Allah mengabulkan do'aku maka aku berbahagia. Tapi, jika Allah tidak mengabulkan do'aku, maka aku lebih bahagia. Karena yang pertama adalah pilihanku dan yang kedua adalah pilihan-Nya”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk:

Almamaterku, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

Mama, papah, dan seluruh keluarga



KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العالمين وبه نستعين علي أمور الدنيا والدين
والصلاة والسلام علي أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد
وعلي آله وأصحابه أجمعين

Puji dan Syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Workload* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT X” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi (S. Psi)

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi dalam setiap langkah yang ditempuh penulis sehingga bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik.
2. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

4. Ibu Fitriana Widyastuti, S. Psi., M. Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama menjalani perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sunan kaLijaga Yogyakarta
5. Ibu Dr. Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu, bimbingan, saran, motivasi, yang telah diberikan selama proses mengerjakan skripsi. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang berlimpah.
6. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog selaku Dosen Penguji Skripsi I yang telah memberikan masukan beserta koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Penguji Skripsi II yang telah memberikan masukan beserta koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen dan staff administrasi Prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan membantu proses administrasi selama proses perkuliahan.
9. Karyawan PT X, yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu penulis sebagai responden dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat berjalan dengan baik.
10. Ahmad Fajrul Falakh, yang memiliki andil besar dalam proses penyelesaian skripsi penulis. Terima kasih atas dukungan, semangat dan kesabaran dalam menemani setiap langkah yang penulis jalani sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

11. Teman-teman dan pihak yang turut membantu proses skripsi penulis, vivi, vira, nina, selvinda, mas ardi, nisa, dan pihak lain yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kontribusi yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 14 Maret 2025



Putri Maulida Dwi Cahyani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
INTISARI	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	11
DASAR TEORI	19
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
B. <i>Workload</i>	28
C. <i>Work Engagement</i>	32
D. Dinamika Hubungan antara <i>Workload</i> dan <i>Work Engagement</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	35
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45

G. Teknik Analisis Data.....	46
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancan	49
B. Persiapan Penelitian	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	54
D. Hasil Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	67
BAB V	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	83



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Literature Review	11
Tabel 2. Blue Print Skala OCB	44
Tabel 3. Blue Print Skala <i>Workload</i>	44
Tabel 4. BluePrint Skala <i>Work Engagement</i>	45
Tabel 5. Blueprint Skala OCB	52
Tabel 6. Blueprint Skala <i>Workload</i>	53
Tabel 7. Blueprint Skala <i>Work Engagement</i>	53
Tabel 8. Hasil Reliabilitas Alat Ukur	54
Tabel 9. Kategorisasi Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 10. Kategorisasi Data Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 11. Kategorisasi Data Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 12. Kategorisasi Data Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 13. Deskripsi Objektif Data Hipotetik dan Empirik.....	58
Tabel 14. Norma Kategorisasi Jenjang	59
Tabel 15. Kategorisasi Data Skala OCB	59
Tabel 16. Kategorisasi Data Skala <i>Workload</i>	60
Tabel 17. Kategorisasi Data Skala <i>Work Engagement</i>	60
Tabel 18. Uji Normalitas	61
Tabel 19. Uji Multikolinearitas	63
Tabel 20. Uji <i>Glejser</i>	64
Tabel 21. Uji F	65
Tabel 22. Uji T	65
Tabel 23. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Bebas	67

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	38
Gambar 2. Uji Linearitas Workload	61
Gambar 3. Uji Linearitas Work Engagement	62
Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan menjadi aset yang penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberi keuntungan bagi perusahaan seperti meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan (Luthans, 2011). Organisasi yang baik membutuhkan karyawan yang berkualitas dan melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan (*extra role behavior*) atau yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku karyawan yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi secara keseluruhan mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi (Organ et al., 2006). Karyawan yang memperlihatkan OCB akan menunjukkan perilaku seperti membantu rekan dalam pekerjaan, mengajukan diri melakukan pekerjaan atau tugas tambahan, menghindari konflik dengan rekan kerja yang tidak perlu, menghormati peraturan dalam organisasi, dan memiliki toleransi terhadap gangguan dalam bekerja.

OCB memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Menurut Podsakoff et al. (2000), terdapat beberapa alasan mengapa OCB berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, yaitu: (1) OCB mampu meningkatkan produktivitas sesama rekan kerja; (2) OCB juga mendukung efisiensi kerja manager; (3) OCB berperan dalam penghematan sumber daya sehingga manajemen dan organisasi dapat bekerja lebih optimal;

(4) OCB membantu menjaga keseimbangan dalam pemanfaatan sumber daya yang terbatas untuk memastikan kelancaran fungsi kelompok; (5) OCB dapat menjadi sarana koordinasi yang efektif dalam kelompok kerja; (6) OCB berkontribusi dalam menarik serta mempertahankan tenaga kerja terbaik; (7) OCB berperan dalam meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (8) OCB meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Meskipun manfaat OCB sangat signifikan, implementasinya di berbagai perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan. Masih ditemukan banyak karyawan dengan tingkat OCB rendah. Misalnya, karyawan yang enggan membantu rekan kerja dan kurang memiliki toleransi saat rekan kerjanya menghadapi masalah, karyawan hanya fokus pada apa yang menjadi tanggung jawab pribadinya tanpa memperhatikan kepentingan bersama, karyawan yang mengabaikan peraturan, terlambat datang dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan perusahaan, karyawan pasif dalam memberikan masukan demi kemajuan perusahaan, kurang antusias saat perusahaan mengadakan acara, dan karyawan cenderung membicarakan perusahaan secara sembunyi-sembunyi serta membesarkan masalah jika kurang setuju terhadap kewajiban yang diterapkan (Jufrizen et al., 2023; Sartika, 2019; Solikhah & Frianto, 2022).

Dalam memahami OCB, Organ et al., (2006) menguraikan lima dimensi utama OCB, yaitu: *altruism*, yaitu perilaku sukarela untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi permasalahan; *conscientiousness*, yaitu perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap

aturan dan norma organisasi, melebihi standar minimum yang diharapkan; *sportsmanship*, yaitu kesediaan karyawan untuk menerima kondisi kerja tanpa banyak mengeluh dan tetap menjaga suasana kerja yang positif; *civic virtue*, yaitu keterlibatan aktif dalam kehidupan organisasi; dan *courtesy*, yaitu upaya proaktif untuk mencegah terjadinya masalah antar rekan kerja dengan berkomunikasi secara baik dan menjaga hubungan interpersonal.

Perusahaan yang menjadi subjek penelitian ini yaitu PT X, juga tidak terlepas dari permasalahan serupa terkait perilaku OCB pada karyawan. PT X merupakan perusahaan konsultan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan pengembangan proyek infrastruktur. Perusahaan ini berbasis di Yogyakarta dan didirikan pada tahun 2004. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, perusahaan ini telah menjadi mitra terpercaya bagi berbagai klien di bidang arsitektur dan konstruksi. Karyawan di PT X terdiri dari berbagai latar belakang dan keahlian yang mendukung berbagai proyek pembangunan. Sebagai perusahaan yang bergantung pada tim kerja yang solid, PT X memerlukan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki komitmen yang tinggi dengan perusahaan.

OCB berpengaruh kepada efisiensi kerja karyawan dengan cara bekerjasama sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dalam mencapai tujuannya (Karadal & Saygin, 2013). OCB dapat meningkatkan efektivitas *teamwork* khususnya pada kelompok yang bergantung secara internal kepada anggotanya dan meningkatkan kinerja individu. Individu yang memiliki tingkat OCB tinggi dapat diindikasikan melalui perilaku saling membantu, dapat

diandalkan, dan kooperatif (Khan et al., 2017). OCB yang ditunjukkan melalui sikap membantu dapat mengurangi tingkat *stress* karyawan dan meningkatkan performa kerja.

Berdasarkan pengamatan awal, masih banyak karyawan yang kurang menunjukkan perilaku OCB. Misalnya, menurut A, (karyawan PT X), saat diadakan acara di luar tugas rutin sehari-hari, diperlukan penunjukan khusus bagi beberapa karyawan PT X untuk menjadi panitia. Tanpa adanya penunjukan langsung, umumnya tidak ada karyawan yang secara sukarela mengambil inisiatif untuk membantu dalam persiapan atau pelaksanaan acara tersebut. Bahkan, sebagian karyawan cenderung memilih untuk tidak terlibat atau mengikuti acara tersebut jika tidak diwajibkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek *civic virtue* pada karyawan di PT X masih kurang.

Selain itu, perilaku kurangnya perilaku OCB dapat dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan di PT X.

“Kalo ini (membantu sesama) saya rasa sih engga, kecuali memang dalam kondisi yang benar-bener darurat. Tapi kalo tidak dalam kondisi darurat sepertinya bukan karena tidak berinisiatif tapi karena jumlah karyawan benar-bener diefektif dan diefisienkan, jadi satu orang bisa memegang berbagai jobdesk. Jika ingin menghandle jobdesk lain lagi sepertinya sulit. Jadi bukan karena tidak inisiatif tapi sudah kesulitan terlebih dahulu.” (A. Karyawan PT X)

Maksud dari penjelasan A tersebut yaitu beberapa karyawan PT X hanya fokus pada apa yang menjadi tanggung jawabnya saja, yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat. Sehingga mereka kurang mementingkan kepentingan bersama. Hal tersebut menunjukkan tingkat *altruisme* pada karyawan di PT X masih kurang.

“Mungkin ini mbak, problem antar personal, saya kan seringnya berhadapan langsung dengan karyawan, ada lah atmosfer yang ga enak gitu kan antara si A dan si B maunya apa, kadang bentrok dan segal macem. Nah, kit ani harus mencairkan atau gimana caranya ada solusi. Jadi, dari bagian kamar mandi sampai bagian depan itu pasti ada masalahnya, jadi itu kadang buat kita ga tenang.” (AN, Karyawan PT X)

Perilaku tersebut menunjukkan adanya ketegangan personal antar karyawan yang bisa diakibatkan oleh masalah komunikasi dan interaksi dalam individu. Adanya permasalahan ini menunjukkan kurangnya keharmonisan dalam hubungan antar karyawan untuk meminimalisir konflik antar rekan kerja yang termasuk dalam aspek *courtesy*.

Faktor yang mempengaruhi OCB menurut Wirawan (2017) yaitu kepribadian, individu, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, tanggung jawab sosial pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan keadilan organisasi. Titisari (2014) dalam bukunya juga menuliskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu faktor internal berupa kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan dan motivasi; serta faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi. Selain itu, berdasarkan penelitian oleh Wijaya & Purba (2020), *workload* juga menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi OCB.

Workload atau beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa pekerjaan mereka terlalu melelahkan, akibatnya kinerja dan perilaku kooperatif karyawan menurun, karyawan merasa keberatan membantu rekannya yang termasuk dalam perilaku OCB. Hal tersebut juga dialami oleh karyawan di PT X, yang terbukti pada hasil wawancara dengan A (karyawan di PT X).

Beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai usaha, dan aktivitas atau pencapaian dalam konteks pekerjaan (Gawron, 2008). Beban kerja berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap dalam bekerja. Individu cenderung berperilaku baik saat lebih sedikit merasakan tekanan dan cenderung melarikan diri dari pekerjaan saat merasakan tekanan kerja yang tinggi (Leuhery, 2024). Beban kerja yang berat seringkali dikaitkan dengan meningkatnya *burnout* dan penurunan keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Selain beban kerja, *Work engagement* menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespon situasi saat mendapatkan beban kerja yang tinggi. *Work engagement* merupakan keadaan positif yang dipenuhi oleh kepuasan serta melibatkan aspek afektif dan motivasi yang mencerminkan kesejahteraan dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Christian et al., (2011), karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung melakukan peran ekstra diluar tanggung jawab mereka. Hal tersebut bisa terjadi karena mereka bekerja secara efisien dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga memiliki waktu dan energi lebih untuk membantu rekan kerja. *Work engagement* yang tinggi juga membuat karyawan merasa setiap aspek dalam pekerjaan merupakan tanggungjawab mereka, sehingga mereka bekerja melebihi dari apa yang diharapkan .

Hal tersebut diperkuat oleh sejumlah penelitian telah menemukan bahwa *work engagement* berhubungan dengan OCB, seperti penelitian oleh Ayuningsih (2021) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh

terhadap OCB pada karyawan puskesmas dan penelitian oleh Handayani (2016) yang bahwa *work engagement* berhubungan secara positif dengan OCB pada karyawan kontrak.

Dalam konteks PT X, banyaknya *workload* yang diterima serta rendahnya *work engagement* mungkin merupakan salah satu penyebab utama rendahnya OCB di kalangan karyawan. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan fokus bekerja pada apa yang menjadi tanggung jawabnya saja tanpa berkontribusi lebih pada perusahaan. Karyawan yang dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan cenderung fokus pada penyelesaian tugas-tugas utama mereka dan enggan untuk meluangkan waktu untuk membantu orang lain (Podsakoff et al., 2000). Beban kerja yang berat juga menyebabkan karyawan kewalahan dan kurangnya energi untuk berusaha lebih, memicu frustrasi dan ketidakpuasan karyawan yang berujung pada perilaku mengeluh, dan mengurangi motivasi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi, terutama dalam aktivitas yang tidak langsung berkaitan dengan tugas utama mereka (Karadal & Saygin, 2013; Khan et al., 2017; Podsakoff et al., 2000).

Work engagement yang rendah cenderung menunjukkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja terutama dalam melakukan tugas-tugas tambahan dengan sukarela. Jika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, meskipun dalam situasi pekerjaan yang berat, mereka cenderung tetap meluangkan waktu untuk menampilkan perilaku OCB seperti membantu sesama rekan kerja, karena mereka merasa terlibat dan berkomitmen pada organisasi; memberikan kontribusi lebih pada organisasi; mempertahankan

sikap positif dan tidak mudah mengeluh; serta cenderung berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh organisasi (Bakker & Demerouti, 2007; Podsakoff et al., 2000).

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara *workload* dengan OCB, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Purba, 2020) yang menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik akan menimbulkan emosi positif pada karyawan yang akhirnya mendorong perilaku OCB. Kemudian penelitian mengenai *work engagement* dengan OCB juga pernah dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian oleh Ayuningsih (2021) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh sebesar 28,4% terhadap OCB. Namun, sepanjang pengetahuan penulis, belum terdapat penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui “apakah terdapat hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan OCB pada karyawan di PT X?”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT X.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan literatur yang ada mengenai hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) khususnya di PT X dan

memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu psikologi serta menambah informasi dan pengetahuan bagi pembaca khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan PT X dalam memahami pentingnya *workload* dan *work engagement* dalam mengembangkan peran ekstra (OCB) sebagai bentuk refleksi atas peran dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Karyawan PT X diharapkan dapat mempertahankan sikap kerja positif, proaktif, dan berkontribusi secara sukarela dalam organisasi.

b. Bagi PT X

Penelitian ini diharapkan membantu PT X dalam upaya mengelola SDM yang lebih baik. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan pihak manajemen untuk memahami pentingnya OCB dan faktor yang mendukungnya, dalam hal ini yaitu *workload* dan *work engagement*. Dengan demikian, PT X dapat merancang kebijakan atau program kerja seperti penyesuaian dan evaluasi beban kerja, serta kegiatan lain yang dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan pekerjaan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan membantu lembaga/organisasi untuk memahami pentingnya *workload* dan *work engagement* dalam

meningkatkan OCB. Dengan memahami hubungan ini diharapkan masyarakat akan lebih sadar akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendukung keterlibatan emosional dan psikologis karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut, baik dengan menambahkan variabel baru atau menggunakan metode yang berbeda.

D. Keaslian Penelitian

Tabel 1. Literature Review

NO	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat penelitian	Ukur Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jufrizen, Hazmanan Khair, & Anita Permata Sari	<i>Work Engagement: Determinants and its Effect on Organizational citizenship Behavior</i>	2023	Work engagement menurut Robbins and Judge	Kuantitatif	Skala <i>person-job fit</i> , <i>job crafting</i> , <i>work engagement</i> , dan OCB	76 Karyawan di Kantor Walikota Medan	<i>Person-job fit</i> dan <i>job crafting</i> berpengaruh terhadap OCB dan <i>work engagement</i> serta <i>person-job fit</i> dan <i>job crafting</i> berpengaruh secara signifikan terhadap OCB melalui <i>work engagement</i> .
2	Rames Krishnan, Geetha Muthusamy, Koe Wei Loon, Nurul	<i>Examining the Work Engagement-Organizational Citizenship Behavior Link: The</i>	2023	OCB menurut Smith et al; <i>work engagement</i> menurut Schaufeli; dan komitmen	Kuantitatif	Skala OCB oleh Lee and Allen (2002) dan skala <i>work engagement</i>	646 pekerja di sektor kesehatan dari 3 institusi kesehatan	Terdapat keterikatan positif antara <i>work engagement</i> dengan OCB, hubungan tersebut lebih kuat pada

	Ezaili Alias, Noor Rafhati Romaiha, dan Kasturi Kanchymalay	<i>Modern Employee Personality</i>		organisasi menurut Jaros		oleh Schaufeli et al (2006)	di Malaysia	responden yang memiliki tingkat keramahan yang rendah.
3	Dyah Ayu Handayani	Hubungan Antara <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Karyawan Kontrak	2016	OCB menurut Organ, et. all. Dan <i>work engagement</i> menurut Schaufeli	Kuantitatif	- Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Utrecht <i>Work Engagement Scale</i> (UWES)	133 karyawan kontrak dengan rentang usia 20-39 tahun.	Antara <i>work engagement</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i> pada karyawan kontrak terdapat korelasi positif dan signifikan
4	Fitria Fathihah Amalia & Retno Purwani Setyaningrum	<i>The Influence Of Work-Life Balance and Work Engagement On Organizational Citizenship</i>		<i>Work-life balance</i> menurut Khanna & Singh (2011) dan OCB	Kuantitatif	Alat ukur <i>Work-life balance</i> (Ariawaty, 2019), <i>work engagement</i> (Mulyadi & Permana,	87 karyawan di PT LG Electronics Indonesia	<i>Work-life balance</i> tidak mempengaruhi OCB, <i>work engagement</i> mempengaruhi OCB, <i>self efficacy</i> mempengaruhi

		<i>Behavior Mediated By Self Efficacy</i> At: PT LG Electronics Indonesia		menurut Lukito (2020)		2022), <i>Self Efficacy</i> (Dwi Anjani, 2023), dan OCB (Nurcholila et al., 2022)		OCB, <i>work and life balance</i> mempengaruhi <i>self efficacy</i> , <i>work engagement</i> mempengaruhi <i>self efficacy</i> , <i>work life balance</i> dimediasi oleh <i>self efficacy</i> tidak mempengaruhi OCB, dan <i>work engagement</i> dimediasi oleh <i>self efficacy</i> tidak mempengaruhi OCB.
5	Tine Yuliantini, Yanto Ramli, Christian Kuswibowo, Retno Reymond Okto Zulfikar, &	<i>Conceptualizing Work Engagement and Knowledge Sharing to Increase Organizational Citizenship Behavior</i>	2024	OCB menurut Organ	Kuantitatif	Skala <i>job satisfaction</i> , <i>knowledge sharing</i> , OCB, dan <i>work engagement</i>	190 karyawan dari 10 divisi di PT Kyungdo Tangerang, Banten	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dan dapat menjadi mediator antara <i>work engagement</i> dan OCB namun gagal memediasi

	Mochama d Soelton							<i>knowledge sharing</i> terhadap OCB
6	Daniyatul Farhiya, Noermijati , Nur Prima Waluyow ati	<i>The Effect of Workload On Job Satisfaction with Mediator of Job Stress and Organization al Citizenship Behavior (OCB):Study on Employees of PT X</i>	2023	<i>Workload</i> menurut Luthans	Kuantitat if	-	135 karyawan di PT X	<i>Workload</i> secara signifikan mengurangi stress kerja dan berhubungan secara negatif dengan OCB
7	Majid Qayum, Muhamma d Adeel, Sidra Riaz, Mehran Saeed, Irfan Ullah, & Muhamma	<i>Relationship and Impact if Employee on Organization al Citizenship Behavior</i>	2022	<i>employe engagement</i> menurut Kahn, dan OCB menurut Organ	Kuantitat if	Skala <i>employee engagement</i> dan skala OCB	200 pekerja dari fakultas keguruan di Gomel Universit y D.I.Khan	Employee engagement menjadi dasar yang kuat bagi OCB dengan beberapa dampak demografis seperti usia, kualifikasi, pengalaman, dan departemen

	d Subhan Ahmad							
8	NeIcy Violin Adistia, Dila, Cattleyana, dan Ni Kadek Yuliandari	Pengaruh Beban Kerja,Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Perilaku <i>Organization al Citizenship Behavior</i> pada UPTD Puskesmas Singojuruh	2024	-	kuantitatif	Alat ukur OCB, beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja	70 karyawan di UPTD Puskesmas Singojuruh	Antara beban kerja dan stress kerja, serta lingkungan kerja masing masing secara parsial memiliki terhadap OCB
9	Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan, and Linda Azhari	<i>The Impact of Workload,Organizational Culture,And Motivation For Organization al Citizenship Behavior That</i>	2021	Beban Kerja menurut Inegbedion (2020), <i>organizational culture</i> menurut Lim (2020), motivasi menurut (hitka, et. al.)	Kuantitatif	Alat ukur beban kerja (O'meara et.al., 2019), <i>organizational culture</i> (Sarah, et.al., 2020), motivasi (Kuswati, 2019), Loyalty (Strenitzevora & Achimsky,	50 karyawan di PT Bummy Harapan Umat Yogyakarta	Loyalty mampu memediasi pengaruh dari <i>workload</i> , <i>organizational culture</i> , dan motivasi terhadap OCB.

		<i>is Mediated by Loyalty</i>		dan Loyalty menurut Hasibuan (2012)		2019), dan OCB (Organ, 2009)		
10	Ainun Nur'Aini Afifah & Olievia Prabandini Mulyana	Hubungan antara <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Guru	2024	OCB menurut Organ et al. (2006) dan work engagement menurut Schaufeli et al. (2002)	kuantitatif	Alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini dibuat oleh peneliti, yaitu alat ukur <i>work engagement</i> yang mengacu pada teori oleh Schaufeli et al. (2002) dan OCB mengacu pada teori oleh Organ et al. (2006)	98 guru SMA dari 3 sekolah di Kecamatan X, Kabupaten Nganjuk yang berstatus PNS	Work engagement dan OCB memiliki hubungan searah

1. Keaslian Topik

Topik penelitian ini memiliki 3 variabel dengan rincian 2 variabel bebas yaitu *workload* dan *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel terikat yang akan dikaji dalam lingkup karyawan PT X. Penelitian dengan 3 variabel ini belum pernah diteliti sebelumnya.

2. Keaslian Teori

Teori-teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini merujuk pada teori yang telah dikembangkan sebelumnya. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) merujuk pada teori OCB oleh Organ et al., (2006) dan variabel bebas yaitu *workload* yang menggunakan teori Koesomowidjojo (2017) dan *work engagement* menggunakan teori yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004)

3. Keaslian Alat Ukur

Terdapat 3 alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu alat ukur untuk variabel terikat adalah skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh (Tawil, 2022) dengan mengadopsi pandangan (Bies, 1989). Alat ukur untuk *workload* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Dewi & Yoyo, (2023) dengan mengadopsi pandangan Koesomowidjojo, (2017). Variabel terakhir yaitu *work engagement* menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9*

(UWES-9) oleh Schaufeli & Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Aryanti et al., (2020)

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memang sudah banyak dikaji dalam konteks organisasi atau karyawan. Namun perbedaan dalam penelitian ini terletak pada kriteria spesifik yaitu karyawan yang bekerja di PT X .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan OCB pada karyawan di PT X.
2. *Workload* secara parsial berpengaruh negatif terhadap OCB pada karyawan di PT X.
3. *Work engagement* secara parsial berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan di PT X.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal untuk diperhatikan:

1. Saran untuk Responden

Setelah mengetahui hubungan antara *workload* dan *work engagement* dengan OCB, responden diharapkan untuk dapat mengelola beban kerja dengan memperhatikan manajemen waktu, teknik prioritas kerja, serta menjaga komunikasi terbuka dengan rekan kerja. Dengan begitu, *work engagement* akan tetap terjaga, sehingga dorongan untuk melakukan perilaku OCB dapat terus berlanjut.

2. Saran untuk PT X

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan masih pada level yang wajar (sedang) dan dibarengi tingkat keterlibatan kerja dan OCB yang tinggi. Untuk mempertahankan kondisi positif ini, perusahaan dapat mengelola beban kerja dengan menerapkan pembagian tugas yang adil dan realistis; serta menyelenggarakan program pengembangan diri (pelatihan/*workshop*) untuk memperkuat *engagement* karyawan.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah OCB, guna memperkaya keilmuan. Serta disarankan memperluas cakupan sampel agar hasil yang diperoleh lebih representatif terhadap populasi karyawan di berbagai sektor bidang dan lokasi. Kemudian, mengingat pengumpulan data secara online memiliki resiko bias dan kesalahan penelitian, penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan untuk melakukan pengumpulan data secara offline atau mempertimbangan metode-metode pengumpulan data lainnya guna meningkatkan akurasi dan keandalan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, N. V., Cattleyana, D., & Yuliandari, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior pada UPTD Puskesmas Singojuruh. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.55822/asd.v17i1.491>
- Afifah, A. N. 'Aini, & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(3), 1489–1505. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n3.p1489-1505>
- Amalia, F. F., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Self-Efficacy at PT. LG Electronics Indonesia. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 284–299. <https://doi.org/10.54268/baskara.v6i2.20399>
- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Pegawai Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Bina Pratama Sakoto Jaya SS1. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Teraoan*, 2(1), 96–112. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Anderson, V. (2013). *Research Methods in Human Resources Management: Investugating a Business Issue*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46–56. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5430/ijba.v4n2p46>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020a). Aplikasi Model Rasch pada Skala Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61–77. <http://dx.doi.org/10.14421/jpsi.v8i2.2108>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020b). Aplikasi Model Rasch pada Skala Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 61–77.
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 88–101. <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i1.3777>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed)*. Pusataka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi (3nd ed)*. Pusataka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bateman, T. S., & Organ, D. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect dan Employee "Citizenship." *Academy of Management*, 26(4), 587–595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Bies, R. J. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Managemet Review*, 14(2), 294–297. <https://doi.org/10.2307/258426>
- Bruce, L. R., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents, and Effects on Job Performance. *Academy of Management*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Peneltian (Dilengkapi dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS)*. Penerbit Mitra Wacana Media.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). McGraw Hill Education.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuanitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Fadly, Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. *SEIKO: Journal of Manajement & Business*, 6(2), 245–259.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance Fterhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Syntax Adminiration*, 5(4), 1134–1352.
- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awarness Measures Handbook*. CRC Press.
- Handayani, D. A. (2016). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58–68.

- Herawati, J., Kurniawan, I., & Azhari, L. (2021). The Impact of Workload, Organizational Culture, and Motivation for Organizational Citizenship Behavior that is Mediated by Loyalty. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 12(3), 140–154. <https://doi.org/10.18196/jbti.v12i3.13293>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik* (Daryanto & R. K. Pancasari, Trans.). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Jufrizen, Khair, H., & Sari, A. P. (2023). Work Engagement: Determinants an Its Effect on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 254–275. <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v27i2.1130>
- Karadal, H., & Saygin, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99, 206–215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.487>
- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumaijati, E. N., & Yuswatingingsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. Penerbit STIKes Majapahit.
- Khan, H., Yasir, M., Yusof, H. M., Saleem, M. M., & Khan, N. U. (2017). A Review of The Conceptualization of Organizational Citizenship Behavior. *City University Research Journal*, 81–87.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kumar, S., Rauf, F. H. A., & Rathnasekara, H. (2019). Working to Help or Helping to Work? Work-overload and Allocentrism as Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Human Resurce Management*, 32(13), 2807–2828. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1602549>
- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. D. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan, dan Tingkat Pengangguran terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah*, 24(4), 72–89.
- Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 1190–1198. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.3299>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Munandar, A. S. (2012a). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Munandar, A. S. (2012b). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Zahir Publishing.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirokouhi, L. (2011). Investigation to the Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(2), 842–847. <https://dx.doi.org/10.17485/ijst/2011/v4i7.21>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006a). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications Inc.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006b). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Puspita, J. K. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Operasional Toko di Perusahaan Ritel. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 88–104.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sartika, I. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Swasta X. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (J_MIAK)*, 2(1), 37–46. <https://doi.org/10.32585/jmiak.v2i01.445>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/doi:10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study*. 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/doi:10.1023/A:1015630930326>
- Setiana, A. R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Buseiness and Economics Research*, 3(2), 186–193. <https://doi.org/DOI 10.47065/jbe.v3i2.1737>
- Solikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Suchaya, I. W., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Moral Karyawan dan Komitemen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(11), 7328–7358.
- Sudariana, N., & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Berganda. *Seniman Transactions*, 2(2), 1–11.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuanittatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tawil, M. R. (2022). Adaptasi Alat Ukur Organizational Cltizenship Behavior Melalui Analisis Structural Equation Model. . . *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6234>
- Titisari, P. (2014). *Pernanan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kerja Karyawan*. Penerbit MItra Wacana Media.
- Wahab, Wi. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan NAasabah Industri Perbankan Syariah di Kota Pekanbaru. *Maqdis: Jurnal Kajain Ekonomi Islam*, 2(1), 51–66.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56.
- Wijaya, F. R. J., & Purba, D. E. (2020). Preceived Workload and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Role of Psychological Empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.3694>
- Williamas, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role

Behaviors. *Journal of Management*, 17(13), 601–617.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Wirawan. (2017a). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2017b). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.

Zaki, H. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 3(3), 1–23.