

PENGARUH BEBAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. HANKOOK CERAMIC INDONESIA

Dewi Kusuma Wardhani¹, Mikrad²
Universitas Muahammadiyah Tangerang^{1,2}
dewikusumawardhani1107@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hankook Ceramic Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 29. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 3). Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Simpulan, bahwa Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Hankook Ceramic Indonesia.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and Organizational Citizenship behavior (OCB) on employee work productivity at PT. Hankook Ceramic Indonesia both partially and simultaneously. In this study, the method used is a quantitative method. This study uses Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 29. Sampling uses a purposive sampling technique using a questionnaire instrument as a tool to obtain data. The results of this study indicate that: 1). Workload has a negative and significant effect on Employee Work Productivity 2). Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive and significant effect on Employee Work Productivity 3). Workload and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have a simultaneous or joint effect on Employee Work Productivity. The conclusion is that Workload and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have an effect on Employee Work Productivity at PT. Hankook Ceramic Indonesia.

Keywords: Workload, *Organizational Citizenship Behavior*, Work Productivity

PENDAHULUAN

MSDM ialah komponen penting yang harus ada pada sebuah perusahaan, SDM juga merupakan aspek yang bisa menentukan keberhasilan didalam sebuah perusahaan. Di zaman persaingan global saat ini, dunia usaha dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya agar dapat berkembang dan bertahan. Karena persaingan yang terus menerus perusahaan perlu mengembangkan kualitas SDM-nya untuk tetap kompetitif. Salah satu cara untuk mengukur efektivitas dan efisiensi input perekonomian suatu negara adalah dengan menilai produktivitas tenaga kerja. ILO pada 2023, produktivitas tenaga kerja Indonesia tercatat sebesar \$14 per jam, menjadikannya peringkat kelima di ASEAN setelah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand, namun pada skala global produktivitas Indonesia berada di posisi 111 dari 189 negara, terbilang cukup rendah (databoks.katadata.co.id).

Tenaga kerja di suatu perusahaan dapat menjadi lebih produktif apabila sumber daya dikelola dengan baik. Karena dengan mengelola SDM dengan baik, cita-cita serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Menurut Siagian, (2016), dalam Nugroho, (2021:157) “Kinerja produktif adalah kemampuan yang dimiliki setiap pegawai dalam mengoptimalkan fasilitas yang ada di organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan efisien”. Namun, produktivitas karyawan di PT. Hankook Ceramic Indonesia ini mengalami pola fluktuatif Selama beberapa tahun terakhir, ada kemajuan yang signifikan terjadi antara tahun 2018 dan 2019. Namun, produktivitas mengalami penurunan selama periode 2020 hingga 2022. Produktivitas mulai terlihat peningkatan kembali pada tahun 2023.

Tabel 1.
Data Produktivitas Periode 2019 – 2023

No	Tahun	PCS
1	2019	3.000.000
2	2020	1.200.000
3	2021	1.000.000
4	2022	1.000.000
5	2023	1.500.000

Sumber: Data Produktivitas PT. Hankook Ceramic Indonesia

Berdasar tabel 1 disimpulkan jika terlihat fluktuasi dalam angka yang tercatat dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, angka mencapai puncaknya dengan 3.000.000 pcs. Namun, angka tersebut mengalami penurunan drastis pada tahun 2020 menjadi 1.200.000 pcs. Setelah itu, angka tetap sama di 1.000.000 pcs selama dua tahun berturut-turut (2021 dan 2022). Meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2023 menjadi 1.500.000 pcs, angka ini masih jauh dibawah produktivitas tahun 2019, PT. Hankook Ceramic Indonesia perusahaan yang fokus pada sektor manufaktur memproduksi peralatan makan keramik. Tingkat produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya. Menurut Koesomowidjojo (2017), dalam Salsabiila & Hidayati, (2023:140) memaparkan jika “Tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan disebut beban kerja”. Tingkat beban kerja yang besar sering kali memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT. Hankook Ceramic Indonesia, setiap departemen memiliki target kerja yang bervariasi, yang disesuaikan dengan tingkat kompleksitas tugas dan kapasitas sumber daya masing-masing. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa tingkat kesulitan dalam proses produksi dan standar kualitas yang tinggi sering kali menjadi penghambat utama dalam pencapaian target. Akibatnya, produktivitas karyawan menjadi fluktuatif, dengan hasil yang tidak konsisten di antara berbagai departemen.

OCB juga dianggap memegang peran penting selain beban kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Organ (1988), dalam Sondeng Sabaruddin, (2020:446) mendefinisikan OCB "Tindakan mandiri seseorang tidak mendapat pengakuan langsung dari sistem penghargaan resmi, namun secara keseluruhan mendukung efisiensi organisasi". Istilah lain dari OCB yaitu perilaku sukarela yang dilakukan karyawan diluar tanggung jawab pekerjaan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah Salah satu hal yang dapat mendongkrak produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang baik yang lebih harmonis. Namun, di PT. Hankook Ceramic Indonesia, perilaku OCB jarang terlihat di kalangan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa karyawan lebih cenderung fokus pada tugas utama mereka dan jarang menunjukkan inisiatif membantu kolega atau ikut serta dalam aktivitas tambahan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson (2012:5), dalam Yulistiono et al., (2021:3) memaparkan jika “MSDM ialah ilmu dan seni yang mengelol hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam pemanfaatan potensi SDM untuk mencapai tujuan organisasi”. Dan menurut Abdullah (2017), dalam Pahira & Rinaldy, (2023:811) mengatakan bahwa “MSDM ialah perencanaan sistem dalam organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan SDM yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi”.

Produktivitas Kerja Karyawan

Tohardi (2016) dalam Trisnawaty & Parwoto, (2020:84) menjelaskan bahwa “Inti dari produktivitas kerja adalah sikap yang selalu berusaha meningkatkan metode kerja setiap hari agar hasilnya terus membaik”. Dan Hasibuan (2005), dalam Busro, (2020:341) Mengatakan bahwa “Produktivitas mengukur perbandingan antara hasil yang diperoleh dan sumber daya yang digunakan. Peningkatan efisiensi dalam waktu, bahan, tenaga, dan sistem kerja dapat meningkatkan produktivitas, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Beban Kerja

Menurut Hoonakker, dkk (2011) dalam Ilmi et al., (2024:3) mengatakan "Beban kerja merujuk pada banyaknya pekerjaan yang diharapkan diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya". Dan Menurut Suwatno (2014) dalam Manoppo et al., (2021:774) beban kerja merujuk pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam periode tertentu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Podsakoff, et. al., (2007) dalam Suryadi & Foeh, (2022:660) “OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melebihi tugas kerja demi kesuksesan organisasi”. Dan menurut Kharismasyah dalam Rizqi et al., (2023:144) “OCB ialah perilaku sukarela individu yang tidak mendapat penghargaan langsung namun mendukung efektivitas organisasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Sugiyono, (2021:16) Penelitian kuantitatif adalah metode berbasis positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menganalisisnya secara sistematis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Hankook Ceramic Indonesia, sebanyak 250 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*, sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang bekerja di perusahaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dengan menggunakan teknik tersebut jumlah sampel yang digunakan berjumlah 93 orang pada bagian produksi dengan sub bagian mixing, forming, dan spray. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang ada pada kriteria tersebut. Penelitian ini memakai skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel melalui indikator yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan pernyataan instrumen, responden akan memilih satu dari lima pilihan yang mewakili tingkat kesetujuan mereka terhadap pernyataan yang diajukan. Pilihan tersebut diantaranya sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, netral dengan skor 3, setuju dengan skor 4, dan sangat setuju dengan skor 5. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29.

Penelitian ini memakai metode statistik deskriptif. Menurut Sugiyono, (2021:206) Statistik deskriptif menganalisis data yang ada tanpa menarik kesimpulan umum. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara dua variabel independen, yaitu beban kerja dan organizational citizenship behavior, terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Beban Kerja

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja	1a	0.368	0.204	Valid
	2a	0.355	0.204	Valid
	3a	0.572	0.204	Valid
	4a	0.566	0.204	Valid
	5b	0.431	0.204	Valid
	6b	0.493	0.204	Valid
	7b	0.606	0.204	Valid
	8c	0.363	0.204	Valid
	9c	0.450	0.204	Valid
	10c	0.560	0.204	Valid

Hasil uji validitas memakai *Pearson Correlation* untuk instrumen variabel beban kerja (X1) yang terdiri dari 10 item memperlihatkan jika seluruh item mulai dari butir 1 hingga butir 10, dinyatakan sah karena nilai korelasi (r hitung) melebihi r tabel 0.204.

Tabel 3.
Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1a	0.230	0.204	Valid
	2a	0.326	0.204	Valid
	3b	0.735	0.204	Valid
	4b	0.725	0.204	Valid
	5c	0.701	0.204	Valid
	6c	0.735	0.204	Valid
	7d	0.479	0.204	Valid
	8d	0.636	0.204	Valid
	9e	0.753	0.204	Valid
	10e	0.697	0.204	Valid

Uji validitas dengan *Pearson Correlation* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) menunjukkan bahwa seluruh 10 item dinyatakan valid, karena nilai korelasi masing-masing lebih besar dari r tabel (0.204).

Tabel 4.
Uji r Hitung *Pearson Correlation* Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	No. Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	1a	0.666	0.204	Valid
	2a	0.637	0.204	Valid
	3b	0.754	0.204	Valid
	4b	0.793	0.204	Valid
	5c	0.780	0.204	Valid
	6c	0.752	0.204	Valid
	7d	0.765	0.204	Valid
	8e	0.752	0.204	Valid
	9f	0.719	0.204	Valid
	10f	0.304	0.204	Valid

Uji validitas dengan *Pearson Correlation* dilakukan pada 10 item instrumen variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item mulai dari butir 1 hingga butir 10, dinyatakan valid karena nilai korelasi (r hitung) melebihi r tabel 0.204.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Instrumen

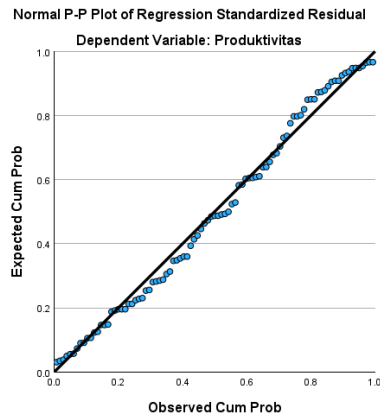
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.615	Reliabel
OCB (X2)	0.816	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.871	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel, yang artinya masing-masing instrumen variabel dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 6.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	93	10.00	21.00	15.1720	2.51787
OCB	93	38.00	50.00	42.6022	2.81741
Produktivitas	93	39.00	50.00	44.4516	3.55857
Valid N (listwise)	93				

Pada tabel 6, diperoleh informasi bahwa untuk variabel beban kerja, jawaban terendah dari responden adalah 10.00, sedangkan jawaban tertinggi mencapai 21.00. Rata-rata jawaban keseluruhan adalah 15.172 dengan standar deviasi 2.517. Sedangkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hasil dari jawaban minimum Jumlah responden yang diperoleh dari distribusi kuesioner adalah 38, dengan jawaban tertinggi mencapai 50. Rata-rata total jawaban responden adalah 42,602 dan standar deviasi 2,817. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai terendah untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah 39,00, sementara nilai tertingginya diperoleh dari jawaban responden lainnya penyebaran kuesioner adalah sebesar 50.00, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 44.451 dan standar deviasi sebesar 3.558.

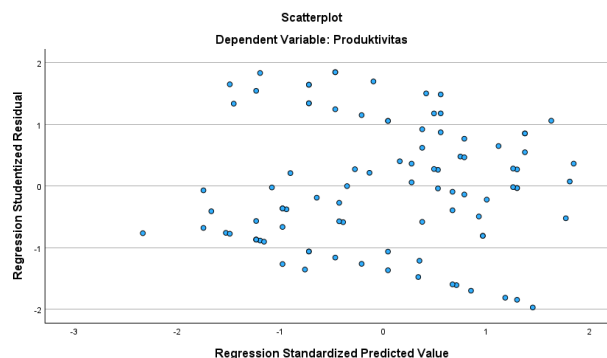
**Gambar 1.** Grafik P – Plot

Berdasar gambar, dapat disimpulkan jika penyebaran data (titik) menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7.
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.432	5.548		6.026	<.001		
Beban Kerja	-.326	.140	-.231	-2.335	.022	.991	1.009
OCB	.375	.125	.297	3.002	.003	.991	1.009

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui jika tidak terjadi multikolinieritas antar tiap variabel dianalisis berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Semua variabel memiliki tolerance 0.991 (> 0.10) dan VIF 1.009 (< 10), yang menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak mengalami masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Gambar 2.** Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2, titik data tersebar acak tanpa pola jelas dan berada di atas serta bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria yang baik.

Tabel 8.
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.432	5.548		6.026	<.001
Beban Kerja	-.326	.140	-.231	-2.335	.022
OCB	.375	.125	.297	3.002	.003

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS versi 29 pada tabel 8, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 33.432 - 0.326X_1 + 0.375X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Jika variabel beban kerja serta OCB tidak mengalami kenaikan sehingga variabel terikat produktivitas kerja sejumlah 33.432.
- 2) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1 satuan untuk variabel bebas beban kerja sehingga produktivitas kerja akan berkurang sejumlah 0.326 satuan.
- 3) Jikalau variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengalami kenaikan 1 satuan sehingga variabel terikat produktivitas kerja akan bertambah 0.375 satuan.

Tabel 9.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358	.128	.109	3.35889

Berdasar tabel 9 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.128. masalah ini artinya 0.128 ataupun 12.8% variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*), sedang sisanya 87.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10.
Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.637	2	74.818	6.632	.002
Residual	1015.396	90	11.282		
Total	1165.032	92			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6.632 dengan taraf signifikansi 5%. $Df(N1) = k-1$ dan $df(N2) = n - k$ maka $df(N1) = 3 - 1 = 2$ dan $df(N2) = 93 - 3 = 90$, sehingga nilai F hitung sebesar 6.632 lebih besar dari F tabel 3.097 dengan signifikansi $0.002 < 0.005$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Beban Kerja dan OCB berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 11.
Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	33.432	5.548		6.026	<.001
Beban Kerja	-.326	.140	-.231	-2.335	.022
OCB	.375	.125	.297	3.002	.003

Berdasarkan Uji t pada tabel 11, t hitung untuk Beban Kerja adalah -2.335, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 3.002. Tabel t diperoleh dari lampiran statistika dengan taraf signifikansi 5% uji dua arah dan $df = n - k - 1$ (n = jumlah data, k = jumlah variabel), sehingga $df = 93 - 2 - 1 = 90$, yang menghasilkan nilai t tabel 1.986.

- 1) Berdasarkan tabel hasil pengujian uji t, data di atas memperlihatkan nilai sig 0.022 < 0.05 dan t hitung -2.335 > t tabel 1.986, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Berdasarkan tabel hasil pengujian uji t, data di atas memperlihatkan nilai sig 0,003 < 0,05 dan t hitung 3,002 > t tabel 1,986, yang berarti ada pengaruh signifikan antara OCB (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasar hasil uji t, nilai sig 0.022 < 0.05 dan t hitung -2.335 > t tabel 1.986, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin besar beban kerja, semakin rendah produktivitas, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Trisnawaty & Parwoto (2020) beban kerja terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian uji t, data di atas memperlihatkan nilai sig 0,003 < 0,05 dan t hitung 3,002 > t tabel 1,986, yang berarti ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika OCB meningkat, produktivitas kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika OCB menurun, produktivitas kerja pun berkurang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Polopadang et al. (2024) yang menemukan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji f di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6.632 dengan taraf signifikansi 5%. $Df(N1) = k - 1$ dan $df(N2) = n - k$ maka $df(N1) = 3 - 1 = 2$ dan $df(N2) = 93 - 3 = 90$, sehingga diperoleh f tabel sebesar 3.097. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($6.632 > 3.097$) dimana nilai signifikansi $0.002 < 0.005$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan bahwa Beban Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

SIMPULAN

Bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hankook Ceramic Indonesia, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja mereka. Selain itu, secara simultan atau kolektif, beban kerja dan OCB bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Hankook Ceramic Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2024). *Produktivitas Tenaga Kerja RI Urutan ke-5 di Asia Tenggara*. <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2024/09/24/produktivitas-tenaga-kerja-ri-urutan-ke-5-di-asia-tenggara>Diakses (24 September 2024)
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36595>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Polopadang, P. G. F., Sendow, G. M., & Tielung, M. V. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Self-Efficacy Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk - Makassar Commercial Business Center. *Jurnal EMBA*, 12(3), 256–266. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.56623>
- Rizqi, A., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Analisis Organizational Citizenship Behavior , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri). *Simposium Manajemen Dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri*, 2, 143–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/xszcjf10>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sondeng Sabaruddin, H. Y. S. (2020). The Role of Job Satisfaction towards Organizational Commitment and OCB. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 446–449. <https://doi.org/10.21275/SR20206064841>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya

- Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Yulistiono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. hanifah, Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.