
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Beban Kerja dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan

Ni Putu Mia Tresiana ⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾

Gusti Alit Suputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: miatresia05@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational citizenship behavior, workload and job description on employee performance. The location of this study was carried out on CV. Sustainable Agro Tani in Denpasar City. The sample used in this study was 31 respondents. The data analysis techniques used are classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test and f Test. Based on the results of the study, it can be seen that organizational citizenship behavior does not have a significant effect on employee performance, workload has a negative and insignificant effect on employee performance, job description has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously organizational citizenship behavior, workload and job description have a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance is 30.9%. The advice in this study is CV employees. Agro Tani Lestari in Denpasar City is expected to help fellow colleagues to support productivity, CV leader. Agro Tani Lestari in Denpasar City does not provide too much additional work suddenly so that employees are not burdened in working and it is expected that CV. Agro Tani Lestari is able to make improvements to work that needs to be improved.

Keywords: *Organizational citizenship behavior; Workload; Job description; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior*, beban kerja dan *job description* terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *organizational citizenship behavior*, beban kerja dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 30,9%. Saran dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar diharapkan dapat membantu sesama rekan kerja untuk menunjang produktifitas, pemimpin CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar tidak memberikan pekerjaan tambahan yang terlalu banyak secara mendadak agar karyawan tidak terbebani dalam bekerja dan diharapkan agar karyawan CV. Agro Tani Lestari mampu melakukan perbaikan atas pekerjaan yang perlu diperbaiki.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*; **Beban Kerja**; *Job Description*; **Kinerja Karyawan**

Pendahuluan

Kinerja pada umumnya didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009). Karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka juga melakukan pekerjaan yang baik (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan tertentu dan menyempurnakannya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Rivai, 2008). Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Frenelly et al., 2015). Selanjutnya, penelitian oleh Adityawarman et al. (2016) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Hanum dan Manurung (2019) menemukan bahwa *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu distributor pupuk bersubsidi dan non subsidi di Bali, CV. Agro Tani Lestari, berlokasi di Jalan Hayam Wuruk Nomor 42 A Denpasar, adalah subjek penelitian ini. Perusahaan ini memiliki 31 karyawan, termasuk direktur dan wakil direktur, termasuk 5 admin produk subsidi, 5 admin produk non subsidi, 15 petugas lapangan, dan 6 sopir truk dan pick up. Perusahaan ini didirikan pada 2018, dan beroperasi sejak Januari 2019. Pada tahun 2021, perusahaan mencapai target penyaluran tertinggi sejak berdiri, dengan penjualan bulanan rata-rata 450 ton untuk pupuk subsidi dan 170 ton untuk pupuk non subsidi. Target penyaluran yang lebih tinggi dari rata-rata target penjualan dua tahun sebelumnya ini menyebabkan pengiriman barang tertunda di tempat pembeli seperti di Kabupaten Buleleng, yang terdiri dari 9 kios binaan. Kabupaten Buleleng selalu menerima permintaan pengiriman yang lebih banyak daripada kabupaten lain karena wilayahnya yang luas. Kinerja adalah hasil dari kemampuan dan bakat, bukan sifat. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, dan sesuai dengan kemampuan mereka, kinerja karyawan akan memuaskan. Karena seorang karyawan mungkin diberi banyak tugas, tetapi hanya jika mereka dapat menyelesaikannya dengan cepat. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika tugasnya dapat diselesaikan, dan sebaliknya.

Kinerja karyawan CV. Agro Tani Lestari menurun pada tahun 2021, yang dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan karyawan, yang dapat dilihat dari ketelitian mereka dalam perhitungan laporan keuangan dan kerapian mereka dalam menyimpan atau mengarsipkan

dokumen atau laporan penting. Selain itu, ketepatan waktu juga menurun, seperti yang dapat dilihat dari laporan setiap bulan yang dikumpulkan untuk Instansi Pemerintahan dan fakta bahwa pupuk sering dikirim terlambat ke kios, terutama di wilayah Kabupaten Buleleng yang memiliki jalur saluran yang luas.

Karakteristik perilaku OCB dapat ditandai dengan bantuan yang diberikan bukan merupakan bagian dari tugas, dilakukan secara spontan, tidak diminta, dan tidak akan menghasilkan reward jika membantu rekan kerja. OCB juga merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh seorang karyawan dan adanya rasa puas sebagai anggota organisasi yang merasa puas jika dapat melakukan sesuatu yang lebih baik untuk organisasi daripada melakukannya sendiri. Dalam CV. Agro Tani Lestari, peneliti menemukan beberapa masalah OCB. Yang pertama adalah bahwa rekan kerja tidak mau membantu ketika mereka tidak masuk kerja, seperti ketika salah satu sopir berhalangan hadir, tetapi rekan kerja sesama sopir tidak mau membantu saat senggang atau tidak ada pengiriman. Ini terkait dengan altruisme, salah satu indikator OCB. Kedua, masih ada sejumlah besar pekerja yang tidak hadir tepat waktu. Permasalahan lain yang terjadi adalah bahwa beberapa karyawan, terutama staf lapangan, jarang menghadiri kegiatan penting perusahaan seperti sosialisasi atau melihat pupuk bersubsidi. Ini terkait dengan dimensi kewarganegaraan (OCB), yaitu moral masyarakat, di mana karyawan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dan memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan.

Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan selain OCB. Beban kerja, menurut Sunarso dan Kusdi (2010), didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja, menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Untuk CV. Agro Tani Lestari, beban kerja sangat tinggi karena sistem pelaporan khusus pupuk subsidi yang syaratnya sering berubah dan terus diperlengkapi. Selain itu, sering terjadi permintaan data yang sangat penting dari pimpinan yang harus dikumpulkan sesuai deadline, yang membuat karyawan harus menyelesaikan tugas bahkan setelah jam kerja.

Untuk memberikan paparan yang sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tertentu, *job description* sangat penting selain beban kerja. Keterlibatan antara posisi tertentu dan posisi lainnya bergantung pada pekerjaan mereka dan pengaruhnya terhadap organisasi secara keseluruhan. Karena pimpinan tidak membuat catatan tertulis tentang uraian pekerjaan masing-masing bagian pada CV Agro Tani Lestari, pembagian *job description* pada CV menjadi tidak jelas. *Job description* sangat penting karena memiliki manfaat yang dapat

membantu menghindari kebingungan dan memberikan pemahaman tentang cara melaksanakan tugas. Mereka juga dapat mencegah tumpukan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain itu, peneliti menemukan masalah yang dihadapi oleh karyawan CV. Agro Tani Lestari, termasuk beberapa karyawan yang tidak memenuhi tanggung jawabnya, saling tumpang tindih, dan terkadang saling menyalahkan karena tidak jelas siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi. Ini pasti menyulitkan evaluasi pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Studi oleh Kimba et al. (2015) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, *Organizational citizenship behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado" menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wiranti (2020) dengan judul Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perekebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi, *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang disebutkan di atas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : H1 : diduga Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar.

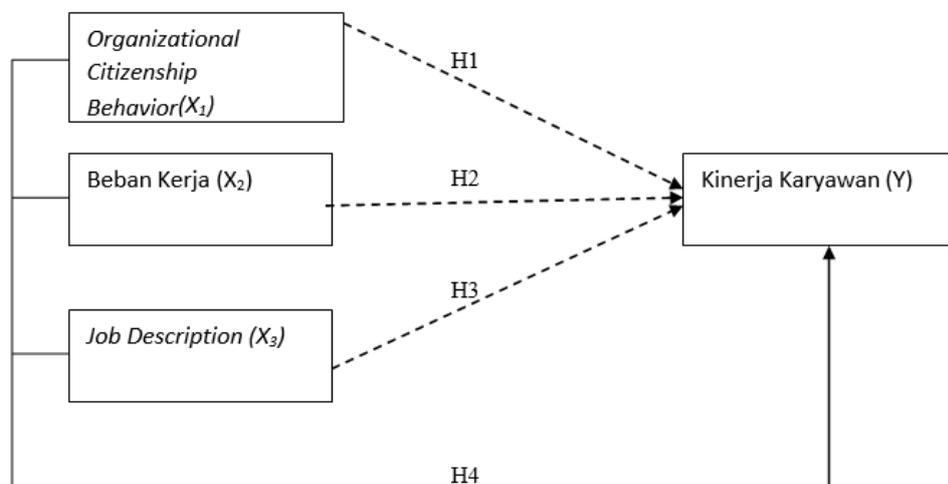
Penelitian yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi" menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata et al. (2017) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado" menemukan bahwa secara Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis berikut dapat dibuat : H2 : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanum dan Manurung (2019) dengan judul "Pengaruh Penempatan, Pelatihan, dan Deskripsi Posisi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan" menemukan bahwa deskripsi posisi secara parsial dan signifikan berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elan dan Kurniawan (2016) dengan judul "Pengaruh Deskripsi Posisi terhadap Kinerja Karyawan" Ada beberapa hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya : H3 : *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Kimba et al. (2015) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, *Organizational citizenship behavior* dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado" menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hanum dan Manurung pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Penempatan, Pelatihan, dan *Job description* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan" menemukan bahwa *Job description* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari temuan penelitian yang disebutkan di atas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : H4 : Diduga *Organizational citizenship behavior*, Beban Kerja dan *Job description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

CV. Agro Tani Lestari, sebuah perusahaan pertanian, berlokasi di Jalan Hayam Wuruk No. 42 A Denpasar, Bali, adalah tempat penelitian ini dilakukan. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner, laporan, dan wawancara. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Seluruh karyawan CV. Agro Tani Lestari termasuk dalam populasi penelitian ini. Dalam penelitian ini, 31 karyawan CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar adalah sampel jenuh. Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, beban kerja, dan *Job description* terhadap kinerja karyawan CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar, kerangka berpikir berikut dapat dirumuskan:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.887	4.397		.657	.517
	<i>Organizational citizenship behavior</i>	.235	.149	.248	1.581	.126
	Beban Kerja	-.029	.133	-.024	-.221	.827
	<i>Job description</i>	.669	.163	.653	4.109	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi : $Y = 2,887 + 0,235X_1 - 0,029X_2 + 0,669X_3 + e$.

Interprestasi dari koefisien regresi :

$a = 2,887$ Secara statistik menunjukkan bahwa nilai konstan adalah 2,887, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 2,887 apabila variabel *organizational citizenship behavior* (X_1), beban kerja (X_2) dan *Job description* (X_3) tidak berubah.

$\beta_1 = 0,235$ Secara statistik, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel *Organizational citizenship behavior* (X_1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,235. Dengan kata lain, setiap kali ada peningkatan atau adanya *Organizational citizenship behavior* sebesar satu satuan, itu akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah.

$\beta_2 = -0,029$ Secara statistik, variabel Beban Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh negatif dan signifikan sebesar -0,029. Dengan kata lain, setiap kenaikan (atau adanya) beban kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar -0,029 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah..

$\beta_3 = 0,669$ Dengan asumsi bahwa variabel *Job description* (X_2) tidak mengalami perubahan, maka setiap kenaikan (adanya) *Job description* sebesar satu satuan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,669 satuan. Ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.691	4.907

a. Predictors: (Constant), *Job description*, Beban Kerja, *Organizational citizenship behavior*

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan determinasi dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,691. Ini berarti bahwa variasi dari tiga variabel independen: *organizational citizenship behavior* (X1), beban kerja (X2), dan *Job description* (X3) dapat menyebabkan 69,1% variasi variabel kinerja karyawan (Y). Faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian menyumbang 30,9% dari variasi tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berdampak pada kinerja karyawan. Fakta ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 1,581$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,052$ dan nilai signifikansi = 0,126, yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih rendah dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih tinggi dari nilai α , sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak. Dengan kata lain, semakin baik *organizational citizenship behavior*, semakin buruk kinerja karyawan CV. Agro Tani Lestari.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agro Tani Lestari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = -0,221$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,052$ dan nilai signifikansi = 0,827, dengan nilai $\alpha = 0,05$, nilai t_{hitung} lebih rendah dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih tinggi dari nilai α , sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, hipotesis bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Ini berarti bahwa semakin banyak beban kerja di CV. Agro Tani Lestari, semakin buruk kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job description* memengaruhi kinerja karyawan. Nilai $t_{hitung} = 4,109$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,052$ dan nilai signifikansi = 0,000 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih rendah dari nilai α , sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Job description* (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pekerja (Y) diterima. Dengan kata lain, semakin baik *Job description*, semakin baik kinerja pekerja di CV Agro Tani Lestari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior*, beban kerja, dan *Job description* mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Nilai $F_{hitung} = 23,394$, dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,57$, dan nilai signifikansi = 0,000, dengan nilai $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai t_{hitung} dan signifikansi

lebih rendah dari nilai a. Akibatnya, H0 ditolak dan H4 diterima. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (X1), beban kerja (X2), dan *Job description* (X3) memberikan pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y) telah terbukti benar. Ini berarti bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior*, beban kerja, dan *Job description*, semakin baik kinerja karyawan di CV Agro.

Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar. 2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar. 3) *Job description* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar. 4) *Organizational citizenship behavior*, Beban Kerja, dan *Job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Tani Lestari di Kota Denpasar. Salah satu saran yang dapat diberikan oleh karyawan CV. Agro Tani Lestari adalah mereka dapat membantu rekan kerja mereka menjadi lebih produktif, menghindari memberikan pekerjaan tambahan agar karyawan tidak terbebani dalam bekerja, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan dapat berkembang.

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Aditya, I. K. I. (2023). Pengaruh Store Atmosphere, Lifestyle dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian di Coffee Shop Heroic Mengwitani Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- AN, S. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Organizational citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metro Abadi Sempurna Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arismayanti, R. T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

-
- Arista, M. S. (2021). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5 (10), 718-735.
- Aulliyah, P. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).
- Bayangkari, E. Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB (*Organizational citizenship behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo.
- Brown, E. A., & Arendt, S. W. (2010). Perceptions of transformational leadership behaviors and subordinates' performance in hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(1), 45-59.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Vol. 05, Nomor 01, Juli 2016*.
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2017). Pengaruh *Job description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.
- Fauzi, M. I., & Akbar, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Administraus*, 4(1), 173-208.
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh *Organizational citizenship behavior* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hop Lun Indonesia
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hanum, S., & Manurung, H. P. (2020). Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan *Job description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakrie Sumatera Plantations, Serbangan Estate, Kabupaten Asahan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 26-33.
- Irawati, Rusda dan Dini Arimbi Carrollina (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, Juni 2017*, 5, 51-58.
- Irul, M. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 288-305.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, *organizational citizenship behavior*, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
-

- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558-572.
- Leksono, L. A. B. (2018). *Pengaruh Organizational citizenship behavior (Ocb) Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera. *Jurnal Ekonomi. Values*, 3(3), 781-791.
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, D. E., & Harahap, P. D. R. H. (2019). The Influence of *Job description* and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency. *International Journal of Research and Review*, 6.
- Normi, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 36-46.
- Novia, N. (2021). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.
- Parawangsa, M. A., Suwarsono, B., & Putra, A. P. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Media Perkasa (Palemahan Kediri). *Gemilang: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 30-45.
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap kinerja proses. *Akuntabel*, 10(1).
- Putranto, R. D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (Studi pada PT. Wahyudi Andy Laksito Setiarso)* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338-347.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, J. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*.
- Rostamy, R. (2019). *Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Ticoalu, L. K. (2013). *Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

-
- Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., & Kusdiana, R. N. (2014). Uji kesukaan hasil jadi kue brownies menggunakan tepung terigu dan tepung gandum utuh. *Binus Business Review*, 5(1), 57-65.
- Wijaya, R. (2020). *Pengaruh Job description, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Wiranti, N. N. (2020). *Pengaruh Organizational citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi* (Doctoral dissertation).
- Wulandari, D. A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol.6, No.1*, 1249-1254.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam.. *Jurnal AS-Said*, 1(2), 97-107.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang dan Work Overload sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62).