

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hafidzullah Amin^{1*}, Djaka Adiwinata², Irawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Faletehan

hafidzullah1503@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 1241-1250

Article History:

Received: 17-09-2025

Accepted: 22-09-2025

Abstrak : Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior di PT. DEKADE Prioritas. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 19 karyawan. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan, dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap organizational citizenship behavior. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap organizational citizenship behavior. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap menunjukkan adanya hubungan terhadap organizational citizenship behavior, meskipun kontribusi utamanya lebih banyak dipengaruhi oleh peran gaya kepemimpinan dalam membentuk sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Organizational Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Persaingan yang semakin ketat tidak hanya menuntut adanya strategi bisnis yang tepat, tetapi juga mengharuskan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan bersedia memberikan kontribusi lebih dari sekadar melaksanakan tugas formalnya.

Perilaku seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga suasana kerja yang kondusif, menghindari keluhan yang tidak membangun, serta mendukung kelancaran operasional perusahaan merupakan wujud nyata dari OCB. Kehadiran

OCB dalam suatu organisasi terbukti dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta menciptakan iklim kerja yang sehat. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong tumbuhnya OCB sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mampu menumbuhkan perilaku sukarela ini. Salah satu indikasi dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data PT. DEKADE Prioritas periode Januari–Desember 2024, tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan tren yang fluktuatif, dengan puncak mencapai 44,54% pada bulan April 2024. Tingginya angka ketidakhadiran tersebut dapat mencerminkan adanya persoalan mendasar, baik dalam hal motivasi kerja, sistem pencatatan, maupun komunikasi internal. Bahkan, faktor eksternal seperti libur panjang dan cuti bersama pun tidak dapat diabaikan. Tingginya tingkat absensi tanpa keterangan berimplikasi pada menurunnya produktivitas serta terganggunya operasional organisasi, yang pada akhirnya dapat menghambat terbentuknya OCB.

Selain faktor kehadiran, kondisi lingkungan kerja juga turut menjadi perhatian. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, PT. DEKADE Prioritas memiliki sarana dan prasarana yang relatif memadai, mulai dari ruang kerja yang tertata, gudang penyimpanan, ruang rapat, mess karyawan, hingga fasilitas penunjang lain seperti area parkir dan *workshop*. Lingkungan kerja yang baik secara fisik berpotensi meningkatkan kenyamanan, menciptakan rasa aman, serta mendorong terciptanya hubungan sosial yang sehat antarpegawai. Namun, kenyamanan fasilitas belum tentu cukup untuk membentuk perilaku sukarela apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mendukung.

Gaya kepemimpinan memiliki peranan sentral dalam menumbuhkan OCB. Pemimpin transformasional, misalnya, mampu menginspirasi karyawan, memberikan motivasi, menunjukkan perhatian individual, serta menjadi teladan yang baik. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih. Hal ini sejalan dengan penelitian Khairuddin (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan suportif mampu menumbuhkan semangat kerja dan perilaku sukarela pada karyawan.

Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Sartini et al. (2024) menemukan bahwa pada generasi milenial, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB tidak selalu signifikan karena adanya kecenderungan generasi ini terhadap fleksibilitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kontekstual, seperti karakteristik demografi, budaya organisasi, maupun kondisi industri, memengaruhi hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan pentingnya kajian lebih lanjut dalam konteks spesifik perusahaan di Indonesia.

Berangkat dari uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. DEKADE Prioritas. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan OCB. Sementara itu, secara teoritis penelitian ini diharapkan memperkaya literatur akademis mengenai hubungan antara gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan OCB, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

Ruang lingkup penelitian difokuskan pada karyawan PT. DEKADE Prioritas dengan data yang mencakup periode Januari hingga Desember 2024. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden, observasi langsung, wawancara, serta dokumentasi perusahaan. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian korelasional juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana variasi nilai antar variabel saling berhubungan. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. DEKADE Prioritas.

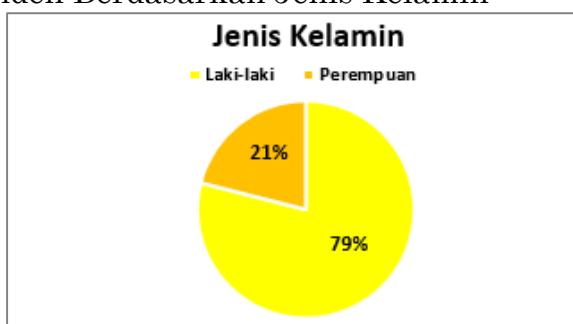
Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Populasi penelitian berjumlah 19 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*saturation sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan, dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.29*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. DEKADE Prioritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

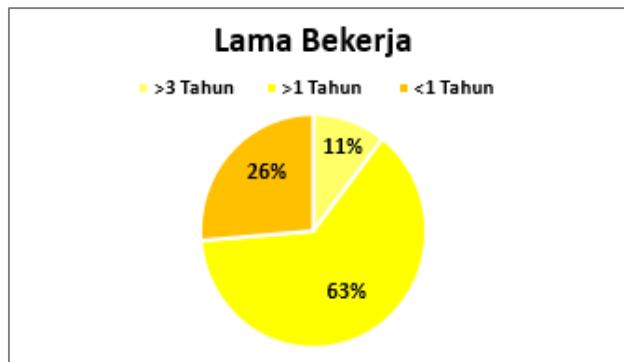
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Berdasarkan pada gambar di atas, bahwa sebanyak 79% responden merupakan laki-laki, sedangkan sisanya, yaitu 21% adalah responden berjenis kelamin perempuan.

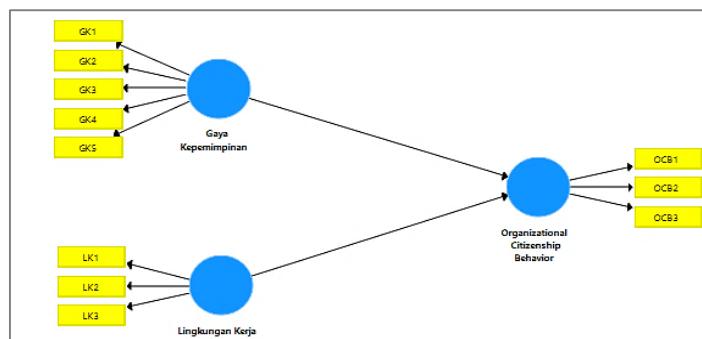
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 2. Karakteristik Responden Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja responden berbeda-beda. Sebanyak 63% responden memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, 26% responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, dan sisanya sebesar 11% memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

3. Analisis Data



Gambar 3. Model PLS

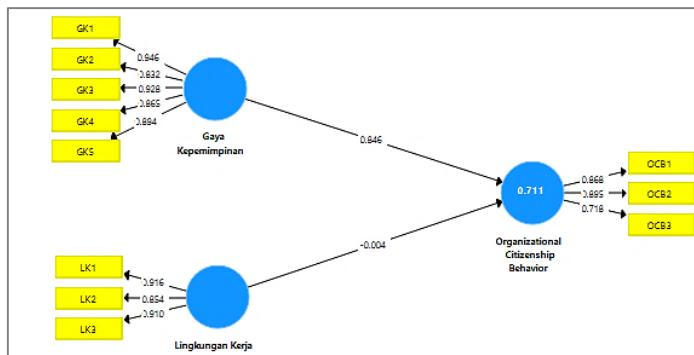
Analisis ini dilakukan melalui dua tahapan penting, yaitu tahapan evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, serta tahap evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model.

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahapan dalam pengujian model pengukuran mencakup *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Analisis PLS dapat dilanjutkan untuk menguji hipotesis penelitian apabila seluruh indikator dalam model telah memenuhi ketentuan dari ketiga kriteria tersebut, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

1) Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan memperhatikan nilai *loading factor* setiap indikator terhadap konstruk yang diukur. Dalam penelitian bersifat konfirmatori, nilai ambang *loading factor* adalah 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori nilai batasnya adalah 0,6. Karena penelitian ini termasuk dalam kategori konfirmatori, maka nilai minimum *loading factor* yang dijadikan acuan dalam pengujian *convergent validity* adalah 0,7. Adapun hasil estimasi model PLS ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Berdasarkan hasil etmiasi, seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah menunjukkan *nilai loading factor* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan adalah valid dalam mengukur konstruknya masing-masing. Seluruh indikator dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut pada penelitian ini. Nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Pegawai
GK1	0,946		
GK2	0,832		
GK3	0,928		
GK4	0,865		
GK5	0,894		
LK1		0,916	
LK2		0,854	
LK3		0,910	
OCB1			0,868
OCB2			0,895
OCB3			0,718

Selain melalui nilai *loading factor* pada setiap indikator, pengujian *convergent validity* juga dapat dilakukan dengan mengamati nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk. Suatu model dikatakan telah memenuhi kriteria *convergent validity* apabila setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

Tabel 2. *Desriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

	AVE
Gaya Kepimpinan	0,669
Lingkungan Kerja	0,715
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,689

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut, seluruh konstruk menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini menandakan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity* dengan baik.

2) *Desriminant Validity*

Tabel 3. Validitas Deskriminan

	Gaya Kepimpinan	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Gaya Kepimpinan	0,894		
Lingkungan Kerja	0,881	0,894	
Organizational	0,843	0,742	
<i>Citizenship Behavior</i>			0,831

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas, terlihat bahwa seluruh konstruk memiliki nikai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap konstruk laten lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik.

3) *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,937	0,952
Lingkungan Kerja (X2)	0,876	0,922
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,772	0,869

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh konstruk $> 0,7$, nilai *Composite Reliability* $> 0,7$, serta nilai AVE seluruh konstruk $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. Relevansi Prediktif

	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
Gaya Kepemimpinan	95.000	95.000	
Lingkungan Kerja	57.000	57.000	
Organization Citizenship Behavior	57.000	33.152	0,418

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q^2 model dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,418, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki relevansi prediktif kuat.

1) Uji *Goodnes of Fit* Model

Uji *goodnes of fit* model PLS dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodnes of fit* model jika nilai SRMR $< 0,10$ dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR $< 0,08$. Hasil uji *goodnes of fit* model pada tabel 6 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,082 model PLS ini dinyatakan sesuai, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji *Goodnes of Fit* Model

SRMR	Saturated Model		Estimated Model	
	0,082	0,082		
2) Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)				

Tabel 7. Uji Signifikansi

	Original Sampling	Sample Mean	Std	T Statistic	P Values
Gaya Kepemimpinan-> Organizational Citizenship Behavior	0,846	0,870		0,312	2,712
Lingkungan kerja-> Organizational Citizenship Behavior	-0,004	-0,024		0,313	0,012
					0,990

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh temuan sebagai berikut:

- Nilai P Value untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,007 dengan *original sample* bertanda positif. Karena P Value yang diperoleh signifikan dan *original sample* bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. DELKADE Prioritas. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
- Nilai P Value untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,990 dengan *original sample* bertanda negatif. Karena nilai P Value yang diperoleh tidak signifikan dan *original sample* bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. DELKADE Prioritas. Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak.

3) Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size / f Square / f²*)

Tabel 8. Besar Pengaruh Parsial (*f²*)

	Gaya Kepimpinan	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Gaya Kepimpinan			0,555
Lingkungan Kerja			0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>			

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior*, dengan nilai pengaruh sebesar 0,555. Nilai ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini disesuaikan dengan maksud dan tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh informasi mengenai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. DEKADE Prioritas, Ciwandan, Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik, sehingga pemahaman terhadap hasil analisis statistik menjadi penting agar temuan penelitian dapat dijelaskan secara lebih akurat.

Pembahasan tetap mengacu pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Nilai *P Value* pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* signifikan dengan nilai *P Value* 0,000 dan *original sampel* bertanda positif. Karena nilai *P Value* yang diperoleh signifikan dan *original sampel* bertanda positif maka *Ho* diterima dan disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dilakukan maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat, begitu sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan *organizational citizenship behavior* sehingga tercipta kepuasan kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan menurut (Herningtiyas, 2025) adalah mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Kusumah et al., 2022) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Nilai *P Value* pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. DEKADE Prioritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P Value* sebesar 0,000 dengan *original sample* bernilai positif. Karena *P Value* tersebut signifikan dan *original sample* menunjukkan tanda positif, maka *Ho* diterima serta dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2022) dan (Susilo & Muhardono, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan mampu menjelaskan *variability* konstruk Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 71,1% yang artinya secara simultan berpengaruh *moderate* disebabkan nilai di atas 0.50.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aryanti & Panjaitan, 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior*, sehingga jika perusahaan dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan maka hal tersebut akan berdampak baik bagi hasil kerja karyawan khususnya di PT. DEKADE Prioritas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka OCB karyawan akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat OCB karyawan, dan sebaliknya.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa jika kedua faktor tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka OCB karyawan juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Saran

1. Bagi PT. DEKADE Prioritas
 - a. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap indikator gaya kepemimpinan untuk menjaga stabilitas OCB dalam perusahaan.
 - b. Menelaah variabel lain di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi OCB, guna menemukan strategi peningkatan yang lebih komprehensif.
 - c. Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan untuk mendorong peningkatan OCB.
 - d. Meningkatkan kualitas pelatihan agar karyawan memiliki target yang jelas dalam setiap pencapaian kerja.
2. Bagi Universitas
 - a. Mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian terkait topik perilaku organisasi dan memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan pendampingan yang maksimal selama proses penelitian mahasiswa agar hasil penelitian lebih relevan dan aplikatif.
 - c. Menguatkan kurikulum metodologi penelitian sehingga mahasiswa lebih terampil dalam mengolah dan menganalisis data secara ilmiah.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Meneliti variabel lain yang berpotensi mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi.

- b. Menggunakan metode dan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti kuantitatif lanjutan, kualitatif, atau *mixed methods*, untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
- c. Melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta cakupan perusahaan yang lebih luas agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- [2] Bahasoan, S. (2021). Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi produktifitas kerja? *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 245–254.
- [3] Febriyanti, H., Sari, R. K., & Puspitorini, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Arta Mukti. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 764–769. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2237>
- [4] Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>
- [5] Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329–1338. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- [6] Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230.
- [7] Puspitasari, Y. A., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 75–83. <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i2.2332>
- [8] Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- [9] Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 100–116. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.7>