

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

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK - MAKASSAR COMMERCIAL BUSINESS CENTER

Oleh:

Putri Gabriela Felisya Polopadang¹

Greis M. Sendow²

Maria Veronica J. Tielung³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email :

¹putripolopadang062@student.unsrat.ac.id

²greis_sendow@gmail.com

³mariatielung@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Self-Efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket terhadap karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja, OCB, dan self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 77.302 dengan signifikansi < 0.001 , yang mengindikasikan model regresi yang digunakan sangat fit dengan data yang diuji. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.805 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan 80,5% variasi dalam produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja, peningkatan perilaku OCB, dan pengembangan self-efficacy dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the effect of Workload, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Self-Efficacy on employee work productivity. This study uses quantitative methods with data collected through distributing questionnaires to employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk - Makassar Commercial Business Center. The results of multiple linear regression analysis show that workload, OCB, and self-efficacy simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity. The F test results show F count of 77,302 with a significance of < 0.001 , which indicates that the regression model used is very fit with the data tested. The coefficient of determination (R^2) of 0.805 indicates that the three independent variables are able to explain 80.5% of the variation in employee work productivity. This study emphasizes the importance of workload management, increased OCB behavior, and self-efficacy development in an effort to improve employee work productivity.

Keywords: Workload, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, Employee Work Productivity

Latar Belakang

Secara keseluruhan, SDM merupakan aset kapital yang tidak ternilai bagi suatu perusahaan. Dengan mengelolah SDM secara optimal menjadi kunci utama untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai kesuksesan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan tingkat keefektifan dan keefisienan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Ada beberapa faktor penting yang dapat menghambat produktivitas kerja itu sendiri yaitu kurangnya kemampuan dan keterampilan, ketidakseimbangan kehidupan kerja, kesehatan fisik dan mental karyawan yang menurun, motivasi dan semangat kerja yang rendah, ketidakepuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan diri, lingkungan kerja yang tidak kondusif serta kurangnya dukungan tim dan kepemimpinan. Karyawan yang produktif mampu menghasilkan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama, menghasilkan output berkualitas tinggi, dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif. Namun yang terjadi pada salah satu perusahaan BUMN ini yaitu sama dengan faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center mengalami masalah pada produktivitas kerja mereka yang terbukti pada data 2 tahun terakhir yaitu tahun 2022-2023. Realisasi proses kredit produktif perusahaan ini pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp.5.723.000.000.000 sedangkan target yang harus dicapai sebesar Rp.5.955.000.000.000. Pada tahun 2023, realisasi proses kredit produktif perusahaan ini yaitu sebesar Rp.5.533.000.000.000 sedangkan target yang harus dicapai sebesar Rp.6.638.000.000.000. Tahun 2023 lebih menurun jauh dibandingkan tahun 2022, artinya produktivitas kerja mereka tahun ke tahun lebih menurun.

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan seperti penurunan produktivitas, stres dan kelelahan, penurunan kualitas produk dan layanan serta penurunan moral dan semangat kerja. Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center ini harus mencari nasabah yang dapat bekerja sama dengan baik dan bertanggung jawab agar target yang sudah ditentukan akan tercapai. Hal inilah yang seringkali terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan stres, kelelahan dan masalah kesehatan lainnya akibat berpikir dan berkonsentrasi secara berlebihan yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

Sama halnya dengan adanya organizational citizenship behavior dalam perusahaan, tugas yang jumlahnya banyak akan berkurang lebih cepat ketika perilaku OCB ini kuat dan erat. Namun masih terdapat beberapa karyawan kurang dalam menunjukkan perilaku OCB, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center terjadi penurunan sehingga target yang sudah dibuat, tidak tercapai atau tidak terealisasikan.

Sementara itu, semakin besar tingkat self-efficacy yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Namun karyawan yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center ini, tingkat self-efficacy atau kepercayaan diri mereka akan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih rendah oleh karena itu mempengaruhi capaian target perusahaan yang berakibat tidak tercapainya target sehingga produktivitas kerja mereka juga ikut rendah atau menurun.

Bertitik tolak dari pandangan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang faktor-faktor tersebut dengan mengangkat judul “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”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Commercial Business Center*.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Commercial Business Center*.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari *Self-efficacy* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Commercial Business Center*.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Self-efficacy* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Commercial Business Center*.

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Yuliani, 2023:2). Fokus utama dalam MSDM ini yaitu pengelolaan siklus hidup karyawan, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan hingga pada pengelolaan produktivitas.

Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam waktu dan target tertentu (Kasmir, 2022:45). Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit akan berdampak buruk bagi karyawan dan membuat mereka menjadi tidak produktif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang dengan sukarela mau membantu pekerjaan diluar pekerjaannya, baik dari segi waktu maupun volume pekerjaan (Kasmir 2022:47). Perilaku dari OCB ini tidak dihargai oleh perusahaan dengan kompensasi karena dari karyawan sendiri yang melakukan perilaku ini.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya (Lunenburg, 2011; Langi, dkk., 2022). *Self-efficacy* mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana mereka mampu melakukan beberapa tugas ataupun situasi tertentu dengan efektif.

Produktivitas Kerja

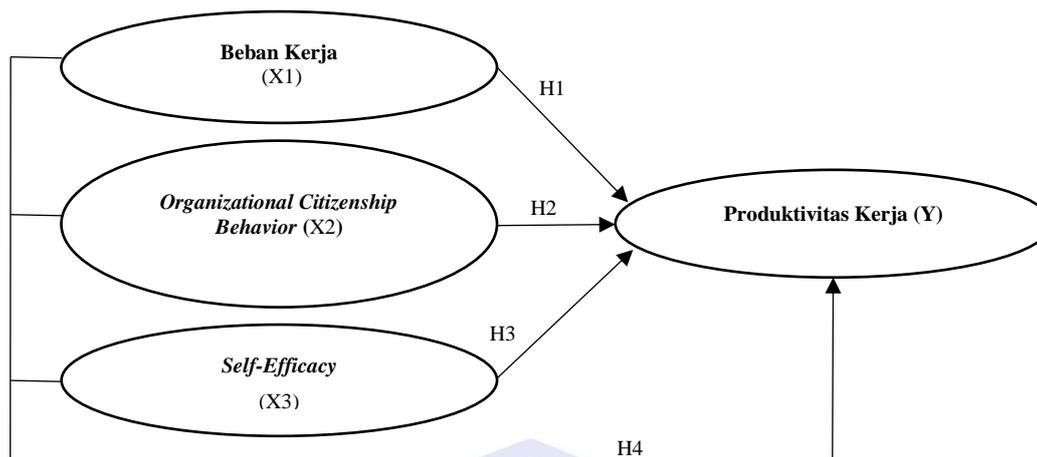
Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antar lain: menyangkut sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme (Wijaya & Manurung, 2021:18).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Manoppo P. (2021) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Penelitian Lestari dkk. (2021) tujuan Penelitian ini dilakukan pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Instrumen diuji dengan uji realibilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi, Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Organizational Ciitizenship Behavior (OCB)* (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Penelitian Sitohang dan Budiono (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori*, (2023)

Hipotesis Penelitian

H₁: diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H₂: diduga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H₃: diduga *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

H₄: diduga Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat asosiatif. Kasmir (2022:12) mengemukakan bahwa Kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk membuktikan suatu teori, baik pengaruh ataupun hubungan atas suatu variabel. Berdasarkan Kasmir (2022:12) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar satu variabel dengan variabel atau antara lebih dari dua variabel.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Comercial Business Center*. Untuk penelitian ini digunakan teknik Sampling Jenuh dengan memilih atau mengambil seluruh anggota populasi. Besarnya sampel pada penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Comercial Business Center*.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperlukan sumber data primer. Data primer adalah data yang belum diolah dan diperoleh dari lapangan (Kasmir, 2022:258). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket yang dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Comercial Business Center*.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penyebaran angket kepada responden yaitu semua karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar *Comercial Business Center* untuk memenuhi data primer dan untuk mendapatkan data yang relevan.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban Kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang diterima dan dilakukan untuk sesuatu dalam waktu dan target tertentu oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar <i>Commercial Business Center</i> . Beban kerja yang ideal memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, tanpa merasa stres atau terbebani.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu (Karauwan, 2024)
Organizational Citizenship Behavior (X2)	Organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang dengan sukarela mau membantu pekerjaan diluar pekerjaannya, baik dari segi waktu maupun volume pekerjaan yang ada di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar <i>Commercial Business Center</i> .	1. Altruism: Perilaku ingin menolong rekan kerja 2. Conscientiousness: Perilaku melakukan lebih dari seharusnya 3. Sportmanship: Perilaku yang memberikan toleransi tanpa keberatan 4. Courtessy: Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 5. Civic Virtue: Perilaku tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas (Ridwan, dkk 2023)
Self-Efficacy (X3)	Self efficacy merupakan keyakinan karyawan tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar <i>Commercial Business Center</i> dengan menggunakan suatu peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. Peristiwa ini termasuk pengalaman, pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap kemampuannya sendiri.	1. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance) : Pengalaman akan kesuksesan didasarkan pada pengalaman otentik. 2. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience) : Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan <i>self-efficacy</i> pada bidang yang serupa. 3. Persuasi verbal (Verbal Persuasion) : Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu dengan kemampuanyang dimiliki. 4. Keadaan fisiologis (Emotional Cues) : Penilaian individu akan kemampuannya sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. (Ridwan, dkk 2023)
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar <i>Commercial Business Center</i> , yang berkaitan dengan sikap mental produktif antar lain: menyangkut sikap, spirit, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang diperoleh 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Kualitas 6. Efisiensi (Laila, dkk 2023)

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik**

Asumsi klasik, yaitu harus melakukan 3 uji dibawah ini :

1. **Uji Normalitas**, Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan variabel yang diteliti, apakah data berdistribusi normal atau tidak.
2. **Uji Multikolinieritas**, Uji multikolinieritas adalah untuk memastikan ada tidaknya korelasi atau hubungan di antara variabel tersebut.
3. **Uji Heteroskedastisitas**, Uji Heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan jika variabel independennya berjumlah minimal 2 atau lebih. Regresi Linear Berganda memiliki persamaan seperti berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X_1 = Beban Kerja

X_2 = *Organizational citizenship behavior* (OCB)

X_3 = *Self-efficacy*

b_1 = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel *Organizational citizenship behavior*

b_3 = Koefisien regresi variabel *Self-efficacy*

e = *Error term*

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, hipotesis secara parsial ditentukan melalui 2 dasar pengambilan keputusan yaitu berdasarkan nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji secara bersama-sama atau serempak dari seluruh variabel bebas yang ada dengan variabel terikat. Untuk menilai uji F adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

Uji Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,789	0,254	Valid
	X1.2	0,750	0,254	Valid
	X1.3	0,846	0,254	Valid
	X1.4	0,675	0,254	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2)	X2.1	0,707	0,254	Valid
	X2.2	0,590	0,254	Valid
	X2.3	0,644	0,254	Valid
	X2.4	0,717	0,254	Valid
	X2.5	0,752	0,254	Valid
<i>Self-Efficacy</i> (X3)	X3.1	0,803	0,254	Valid
	X3.2	0,747	0,254	Valid
	X3.3	0,779	0,254	Valid
	X3.4	0,716	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,829	0,254	Valid
	Y.2	0,817	0,254	Valid
	Y.3	0,587	0,254	Valid
	Y.4	0,428	0,254	Valid
	Y.5	0,625	0,254	Valid
	Y.6	0,663	0,254	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

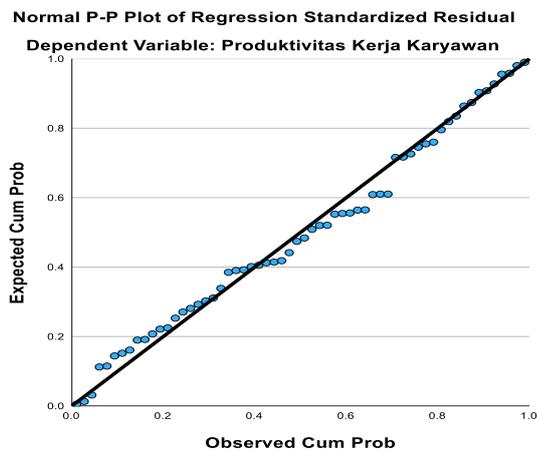
Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari r hitung tiap indikator lebih dari r tabel yaitu 0, 254 sehingga semua item pengujian indikator variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,767	4	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2)	0,793	5	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (X3)	0,874	4	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,800	6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan hasil setiap variabel yaitu beban kerja (X1) 0,767, *organizational citizenship behavior* (X2) 0,793, *self-efficacy* (X3) 0,874 dan produktivitas kerja (Y) 0,800 yang berarti reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil dari pengujian normalitas melalui grafik normal probability plots di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Yang artinya, bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.984	1.017
	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	.923	1.083
	<i>Self-efficacy</i>	.917	1.091

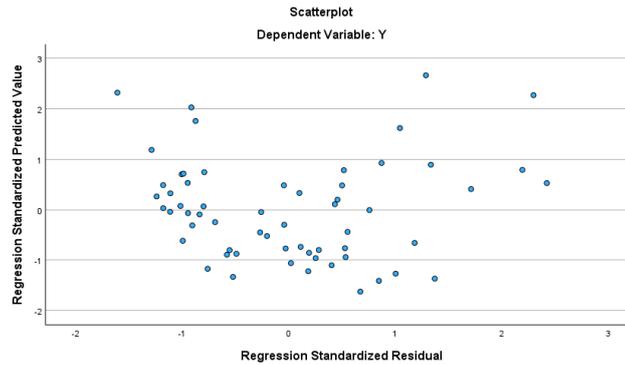
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen (X1, X2, X3) memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF yang jauh di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 di berikut, uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot tersebar secara abstrak. Penyebaran abstrak ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam distribusi titik-titik tersebut. Artinya, varians residual berubah-ubah dan tidak menunjukkan adanya gangguan heteroskedastisitas yang signifikan.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5.839	1.264		4.620	<,001
	Beban Kerja	.726	.053	.813	13.673	<,001
	Organizational citizenship behavior (OCB)	.192	.042	.282	4.601	<,001
	Self-efficacy	.118	.034	.212	3.450	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.839 + 0,726X_1 + 0,192X_2 + 0,118X_3$$

Uji t

Berdasarkan tabel 5 dan persamaan regresi linear berganda di atas, maka:

1. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.726 yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.726, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Selanjutnya, nilai t hitung = 13,673 < nilai t tabel = 2,004 dan nilai signifikan <0,001 menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.
2. Koefisien regresi untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) sebesar 0.192 yang berarti OCB (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit OCB akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.192, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Selanjutnya, nilai t hitung = 4,601 < nilai t tabel = 2,004 dan nilai signifikan <0,001 menunjukkan organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan diduga organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.
3. Koefisien regresi untuk variabel Self-Efficacy (X3) sebesar 0.118 yang berarti self-efficacy (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit self-efficacy akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.118, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Selanjutnya, nilai t hitung = 3,450 < nilai t tabel = 2,004 dan nilai signifikan 0,001 menunjukkan self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan diduga self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.

Uji F**Tabel 6. Hasil Uji F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.945	3	62.315	77.302	<.001 ^b
	Residual	45.143	56	.806		
	Total	232.088	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Self-efficacy*, Beban Kerja, *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan tabel ANOVA yang telah disajikan, dihasilkan bahwa model regresi ini memiliki F hitung sebesar 77.302 dengan signifikansi (Sig.) < 0.001. Nilai F hitung yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat fit dengan data yang diuji. Hasil ini juga menyatakan variabel beban kerja, OCB dan self-efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan diduga beban kerja, organizational citizenship behavior (ocb) dan self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja diterima atau terbukti.

Uji Koefisien Determinan Berganda (R²)**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Berganda**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.795	.898

a. Predictors: (Constant), *Self-efficacy*, Beban Kerja, *Organizational citizenship behavior* (OCB)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Statistic 29, 2024

Berdasarkan hasil Uji Determinasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Organizational citizenship behavior (OCB), dan Self-efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tabel di atas diketahui nilai R adalah 0.897, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat. Dengan nilai R Square sebesar 0.805, ketiga variabel ini membuktikan bahwa mereka secara bersama-sama dapat menjelaskan 80,5% variasi dalam produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena beban kerja yang optimal dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sementara beban kerja yang tinggi dapat berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif seperti menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Dalam indikator beban kerja, satu diantaranya ada target yang harus dicapai, maka dari itu PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center harus berupaya untuk menyeimbangkan target yang akan dicapai oleh karyawan mereka agar dapat meminimalisir dampak negatif tersebut.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center. Organizational citizenship behavior (OCB) ini merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal mereka dan tidak mendapat penghargaan langsung, tetapi mendukung fungsi organisasi secara keseluruhan.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center harus meningkatkan perilaku OCB di kalangan karyawan karena dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Perusahaan ini harus mendorong dan memfasilitasi perilaku OCB melalui kebijakan yang mendukung kerja sama tim, memberikan pengakuan terhadap kontribusi sukarela, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Implementasi OCB yang efektif dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan ini untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center. *Self-efficacy* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi masalah di tempat kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi, ketekunan, optimisme, serta strategi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini juga dapat mendorong karyawan yang ada di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center untuk terus belajar dan mengembangkan keyakinan diri mereka. *Self-efficacy* dalam kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu memiliki implikasi penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih termotivasi, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Self-efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, OCB, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center. Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang, menunjukkan perilaku OCB, dan memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih produktif. Karyawan yang ada di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk – Makassar Commercial Business Center ini harus dapat mengelola tugas-tugas mereka dengan baik, membantu rekan kerja, dan percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Perusahaan ini harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ketiga aspek tersebut untuk mencapai kinerja optimal dari para karyawan yang akan berdampak positif juga bagi produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.
3. *Self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih yakin akan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang meningkatkan produktivitas kerja mereka.
4. Secara simultan, beban kerja, OCB, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model tersebut sangat fit dengan data yang diuji, dan nilai Adjusted R Square menunjukkan keandalan model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Saran

1. Perusahaan perlu lebih lagi memahami pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif bagi karyawan untuk meminimalisir dampak-dampak negatif yang menyebabkan turunnya produktivitas.

2. Perusahaan perlu mendorong dan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan perilaku OCB mereka dengan mendukung kerja sama tim dan memberikan penghargaan terhadap perilaku sukarela.
3. Perusahaan perlu untuk lebih mengembangkan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dengan tujuan meningkatkan self-efficacy karyawan seperti rasa percaya diri dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Karauwan, K, Rita N. T. dan Rudie Y. L (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol. 12 No. 01 Januari 2024, Hal. 499-509.*
- Kasmir (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Laia, S. D. H. dkk., (2024). Pengaruh *Self-efficacy* Dan Talent Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Cinta Maju Sejahtera Tanjung Morawa. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN, Vol. 12, No. 1, (2023) Juni : 72 – 82.*
- Langi, C. M., Bernhard T., dan Lucky O. H. D. (2022). Pengaruh Self Esteem, *Self-efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 450-460.*
- Lestari, D, Rully M. I. dan Stie P. S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Rivian Financindo Berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 1 No.1 (April 2020).*
- Manoppo, P. K. P., Bernhard T., dan Irvan T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 773-781.*
- Ridwan, A. N. dkk., (2023). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB), Employee Empowerment dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.7, No.1, Hal 45-58.*
- Sitohang, A. P. and Nur. A. B. (2021). Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and *Self-efficacy* on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk. *European Journal of Business and Management Research www.ejbmr.org Vol 6 |Issue 5| September 2021.*
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijaya, C., dan Ojak M. (2021). *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Yuliani Irma (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.