

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai peran krusial dalam organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengelola tenaga kerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. MSDM bertanggung jawab dalam mengelola beragam isu di lingkungan kerja perusahaan, sehingga mendukung berbagai kegiatan yang berkontribusi pada kesuksesan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017, hlm. 14) Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, MSDM memiliki peran signifikan dalam memberikan jaminan sumber daya manusia yang tepat diposisi yang tepat bagi sebuah perusahaan, di waktu yang tepat, dan memiliki kemampuan yang efektif serta efisien dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan berkontribusi pada hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan (Chaerani & Nimran, 2018; Ramadanita & Kasmiruddin, 2018) Ketika MSDM tidak memiliki kemampuan yang optimal, pencapaian tujuan yang dicanangkan oleh perusahaan akan menjadi menyulitkan. Maka dari itu, penting untuk MSDM dalam mengelola dengan baik agar dapat menciptakan kepuasan kerja bagi sdm yang ada, sehingga organisasi dalam mencapai tujuan akan berkinerja yang optimal.

(Mangkunegara, 2017, hlm. 5) menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen krusial dalam struktur perusahaan yang berperan sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta menjadi penentu kesuksesan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan”. SDM yang berkualitas unggul membawa manfaat besar bagi perusahaan dalam mendukung pelaksanaan aktivitas bisnis dan menjadikannya mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Menurut (Ajabar, 2020, hlm. 4) “sumber daya manusia ialah kunci utama dalam merealisasikan tujuan sehingga apabila tidak terdapat SDM secara mencukupi, proses organisasinya tidak sanggup berjalan secara baik.”

Dengan demikian, perlunya sumber daya manusia mempersiapkan diri guna bisa bangkit melawan keteringgalan dengan metode mempersiapkan kemampuan, pengetahuan, ataupun perilaku SDM secara baik.

Setiap lembaga perlu melaksanakan dan memahami SDM secara efisien dan efektif, termasuk tujuan utama lembaga untuk bersaing secara global. Menurut (Yakup, 2017) peranan dari sumber daya manusia menjadi hal penting untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan suatu lembaga yang dapat diraih jika memiliki faktor sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap lembaga tentu berharap untuk memiliki SDM yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga memiliki inisiatif untuk bekerja diluar pekerjaan utamanya demi mencapai tujuan organisasi, hal tersebut biasa disebut dengan perilaku OCB (*Organizational citizenship behavior*).

OCB merupakan perilaku sukarela pegawai, di luar tugas-tugas resmi, yang membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Pada (Setiani & Hidayat, 2020) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) didefinisikan sebagai pekerjaan yang tidak termasuk dalam tugas dan peraturan resmi perusahaan yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela. Perilaku ini menerima manfaat langsung dari organisasi atau perusahaan, namun apabila dikerjakan oleh pegawai, dapat memberikan kontribusi positif dalam mendorong efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

OCB sangat penting dalam sebuah organisasi. 2 faktor yang dapat menyebabkan OCB, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dan eksternal berkontribusi terhadap komposisi OCB. Faktor internal meliputi kepribadian, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, dan moral pegawai. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor eksternal dari OCB.

Hasil dari wawancara dengan Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Sudisnakertransgi) Kota Administrasi Jakarta Utara, terkait perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai bahwa belum ada penelitian mendalam mengenai hal tersebut. Narasumber menjelaskan bahwa memungkinkan ada berbagai pegawai yang merasa sulit untuk menerapkan perilaku OCB misalnya banyaknya pegawai yang egois terhadap pekerjaannya, artinya mereka hanya mementingkan pekerjaannya saja dan tidak peduli dengan pekerjaan rekan

kerjanya. Seperti contoh jika ada pegawai yang cuti, pegawai lain tidak membackup pekerjaan pegawai yang cuti tersebut. Dampak tersebut berpengaruh kepada perilaku *organizational citizenship behavior* para pegawai sehingga peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian mendalam berhubungan pada level *organizational citizenship behavior* pegawai. Serta didukung oleh hasil pra-survey dengan jumlah 10 responden untuk mengetahui perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai pada faktor beban kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1. *Pra-Survey* Variabel OCB

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Ya	Tidak		
1	saya bersedia membantu rekan kerja saya diluar tugas pokok	10	50%	5	50%	5
2	saya bersedia mengikuti kegiatan yang diadakan instansi	10	70%	7	30%	3
Rata-Rata Keseluruhan			60%		40%	

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil prasurvey yang didapatkan, peneliti melihat bahwa kondisi OCB di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara belum sesuai apa yang diharapkan karena masih terdapat responden yang menjawab tidak. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan saya bersedia membantu rekan kerja saya diluar tugas pokok, diperoleh hasil 50% dari 100% responden yang menjawab tidak. Lalu pada pernyataan saya bersedia mengikuti kegiatan yang diadakan perusahaan, terdapat 30% dari 100% responden yang menjawab tidak. Jika dilihat pada rata rata keseluruhan, maka dapat diketahui bahwa perilaku OCB pada instansi tersebut belum tercapai dengan baik, karena jawaban “Ya” hanya mencapai 60%. Pada Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara, pegawai memiliki inisiatif tinggi dan suka rela dalam hal memeriahkan acara atau hari hari besar, namun dalam hal bekerja diluar tugas pokoknya, banyak pegawai yang kurang memiliki inisiatif tersebut. Sebagian besar pegawai melakukan pekerjaan diluar tugas pokoknya berdasarkan perintah dari atasan. Hal itu didasari karena tanggung jawab beban kerja yang mereka miliki.

Tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan berdasarkan waktu tertentu disebut dengan beban kerja. Menurut (Poluan, 2018) beban kerja

Luthfan Fayi Anzika, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK, TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

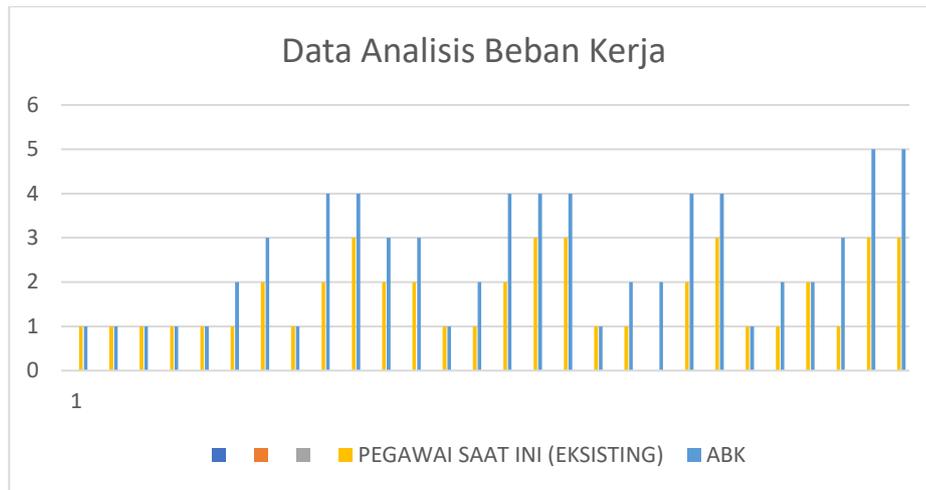
UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

yang diberikan untuk pegawai bisa memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerjanya, beban kerja yang tidak cocok dengan seorang pegawai dapat berakibat pada penurunan performa pegawai dan perusahaan, namun di samping itu bila beban kerja yang diberikan sangat rendah ataupun besar maka akan membuat pekerjaan jadi kurang efektif. (Poluan, 2018) berpendapat bahwa kekurangan sumber daya manusia bisa jadi sebagai salah satu pemicu beban kerja yang besar, minimnya pegawai pada perusahaan membuat beban kerja yang diterima menjadi lebih besar.

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti memakai objek penelitiannya dalam Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Memiliki tugas utama sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja, transmigrasi, dan energi yang berperan melaksanakan pembinaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, peningkatan kepatuhan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pengadaan hubungan industrial secara harmonis, pengembangan, pembangunan, maupun penyediaan energi serta sumber daya mineral di Kota Administrasi Jakarta Utara.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara mengungkapkan permasalahan berkaitan terhadap beban kerja didapati terdapat beberapa permasalahan pada pegawai terkait beban kerja menjadikan belum tercapainya perilaku OCB yang optimal. Dimana pegawai merasa terlalu sering pulang larut malam akibat menyelesaikan pekerjaan, lalu kesulitan dalam penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan standar. Selain itu terdapat pegawai yang merasa kurang mampus menguasai pekerjaan yang dilakukannya. Demikian melalui pemberian beban kerja secara baik, harapannya pegawai bisa bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang berlaku.

Gambar 1. Data Analisis Beban Kerja



Jumlah pegawai saat ini belum sesuai dengan analisis beban kerja yang dilakukan oleh Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan gambar 1.1 di atas. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai melebihi dari analisis beban kerja yang telah dilakukan. Hal ini juga diperkuat melalui prasurvey terhadap 10 responden yang menunjukkan beban kerja dapat memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Tabel 2. *Pra-Survey* Variabel beban kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Ya	Tidak		
1	saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	10	50%	5	50%	5
2	saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan	10	60%	6	40%	4
Rata-Rata Keseluruhan			55%		45%	

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil prasurvey yang didapatkan, peneliti melihat bahwa kondisi beban kerja pada Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara belum sesuai apa yang diharapkan karena masih terdapat responden yang menjawab tidak. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, diperoleh hasil 50% dari 100% responden yang menjawab tidak. Kemudian pada pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan diluar dari jam kerja yang ditentukan, terdapat 40% dari 100% responden yang menjawab tidak. Jika

dilihat pada rata rata keseluruhan, maka dapat diketahui bahwa beban kerja pada instansi tersebut cukup memberatkan pegawai, karena jawaban “Tidak” mencapai 45% dan “Ya” mencapai 55%. Berdasarkan hasil prasurvey tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara cukup tinggi sehingga banyak pegawainya yang pulang larut malam, hal tersebut dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja, yang mencakup semua aspek fisik, psikologis, dan sosial dari tempat kerja. Bagian dari lingkungan kerja yang meliputi semua aspek fisik dari tempat kerja, seperti bangunan, ruang kerja, peralatan, fasilitas dan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja disebut dengan Lingkungan kerja fisik. Menurut (Mukson, et al., 2021, hlm. 70) lingkungan kerja ialah kondisi eksternal maupun internal yang berpengaruh kepada semangatnya pegawai bekerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik. Menurut (Dasmadi, 2021, hlm. 20) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan di ruang lingkup pekerjaan dari segi fisik serta non fisik guna mewujudkan semangat, nyaman, bahagia, serta amandalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara mengungkapkan permasalahan berkaitan terhadap lingkungan kerja jika didapati beberapa masalah pada pegawai terkait lingkungan kerja sehingga belum tercapai perilaku *organizational citizenship behavior* yang optimal. Dimana pegawai merasa kurang puas disebabkan karena lingkungan kerja yang belum mencapai target untuk melakukan pekerjaannya, maka penambahan fasilitas penunjang kinerja perlu dilakukan yang terdiri dari lemari penyimpanan dokumen, perlunya melakukan perbaikan pada jaringan internet atau WIFI, AC yang bermasalah di beberapa raung kerja yang perlu diperbaharui, dan juga suara bising pada lingkungan kantor, keamanan yang perlu ditingkatkan, serta tata letak ruangan kerja yang kurang tertata dengan rapi yang dapat mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu berdasarkan wawancara tersebut, narasumber menjelaskan bahwa terdapat kurangnya harmonisasi hubungan sosial pada pegawai. Demikian melalui pemberian kenyamanan secara baik, harapannya pegawai bisa bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan prosedur yang berlaku. Serta diperkuat juga melalui prasurvey terhadap 10

responden yang menunjukkan dapat memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* di Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Tabel 3. *Pra-Survey* Variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Ya		Tidak	
1	saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya	10	60%	6	40%	4
2	saya merasa fasilitas yang disediakan instansi dapat menunjang pekerjaan	10	40%	4	60%	6
Rata-Rata Keseluruhan			50%			50%

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil prasurvey yang didapatkan, peneliti melihat bahwa kondisi lingkungan kerja pada Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terdapat responden yang menjawab tidak. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya, diperoleh hasil 60% dari 100% responden yang menjawab tidak. Kemudian pada pernyataan saya merasa fasilitas yang disediakan instansi dapat menunjang pekerjaan, terdapat 60% dari 100% responden yang menjawab tidak. Jika dilihat pada rata rata keseluruhan, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada instansi tersebut kurang memadai bagi pegawai, karena jawaban “Tidak” mencapai 50% dan “Ya” hanya mencapai 50%. Berdasarkan hasil prasurvey tersebut terdapat pegawai yang mengeluh mengenai fasilitas seperti lemari penyimpanan dokumen, perlunya perbaikan pada jaringan internet atau WiFi, perlunya melakukan pembaharuan atau perbaikan air conditioner (AC) yang bermasalah di beberapa area kerja, selain itu terdapat pegawai yang merasa memiliki hubungan kurang baik dengan atasannya. Lingkungan kerja yang kondusif, tugas dan tanggung jawab yang sesuai dapat meningkatkan kadar kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih cenderung untuk bertahan dalam pekerjaan tersebut. Menurut (Harras et al., 2020, hlm. 56) kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta mendapatkan beberapa perolehan seperti tercapainya

Luthfan Faiy Anzika, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK, TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

sebuah target dan prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut (Fattah, 2017, hlm. 68) adalah gambaran perasaan dalam keadaan senang ataupun tidak senang dari pegawainya terhadap pekerjaan yang dimiliki, demikian menjadi bentuk wujud rasa secara emosional di keadaan kinerja seseorang, apakah hasil tersebut terwujud sesuai dengan harapan atau tidak terwujud.

Berdasarkan uraian diatas untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja pada Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kepuasan kerja. Hasil prasurvey sebagai berikut:

Tabel 4. *Pra-Survey* Variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Hasil			
			Ya	Tidak		
1	saya merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan	10	40%	5	60%	5
2	Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima	10	60%	6	40%	4
Rata-Rata Keseluruhan			50%		50%	

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil prasurvey yang didapatkan, peneliti melihat bahwa kondisi kepuasan kerja pada Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara belum sesuai dengan yang diharapkan karena masih terdapat responden yang menjawab tidak. Hal tersebut dapat dilihat pada pernyataan saya merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, diperoleh hasil 50% dari 100% responden yang menjawab tidak. Kemudian pada pernyataan Saya merasa puas dengan pengawasan (supervisi) yang saya terima, terdapat 40% dari 100% responden yang menjawab tidak. Jika dilihat pada rata rata keseluruhan, maka dapat diketahui bahwa beban kerja pada instansi tersebut cukup memberatkan pegawai, karena jawaban “Tidak” mencapai 50% dan “Ya” mencapai 50%.

Berdasarkan hasil penelitian (Hapzi, et al., 2022), Beban kerja memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dalam konteks kehidupan sehari-hari, penyelesaian beban kerja harus sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang rendah, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang positif. Namun, jika individu mengalami tekanan kerja yang tinggi, mereka cenderung menghindari atau mencari

Luthfan Faiy Anzika, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK, TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

cara untuk mengurangi beban tersebut dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian M. Afuan et al. (2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian Fadhillah et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

(Alif Abda, 2015) Studi ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), namun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan kata lain, OCB dapat meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja, namun kepuasan kerja menjadi syarat penting yang harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum OCB dapat terjadi. Sedangkan pada penelitian Virnanda FA dan Armanu A (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja juga akan diikuti dengan peningkatan OCB.

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas terdapat perbedaan hasil riset serta beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Sudisnakertransgi Kota Administrasi Jakarta Utara. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk memperdalam permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan diinvestigasi dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
6. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Beberapa tujuan pelaksanaan penelitian ini mencakup:

1. Mengetahui serta membuktikan apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
3. Mengetahui serta membuktikan apakah beban kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
4. Mengetahui serta membuktikan apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

5. Mengetahui serta membuktikan apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap OCB pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
6. Mengetahui serta membuktikan apakah beban kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.
7. Mengetahui serta membuktikan apakah beban kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan kali ini memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasilnya yang didapatkan ini harapannya bisa menambah sumber referensi informasi serta pengetahuan untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi dorongan untuk instansi sebagai bahan pembelajaran serta masukan, yang nantinya penelitian dapat dijadikan referensi serta pertimbangan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan maupun ilmu yang telah diperoleh dari Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi wawasan manajemen sumber daya manusia yang diimplementasikan menjadi suatu proses pembelajaran dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.