

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA. DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

**(Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TKPI
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :
Yusrina Nadila Arifah
NPM. 18.0101.0075

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

TAHUN 2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Peran SDM yang berupaya sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga perusahaan atau organisasi tersebut memerlukan partisipasi dari karyawan demi mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari seberapa banyak karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi dapat dilihat melalui seberapa banyak karyawan itu dapat berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya diluar kemampuannya. Kualitas kinerja karyawan sendiri memunculkan sebuah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam perusahaan. Menurut Fudgate (2012), OCB adalah sebuah tindakan sukarela yang dilakukan oleh individu meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya sebagai anggota organisasi, namun dengan adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi atau perusahaan. OCB merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong timbulnya perilaku OCB pada setiap karyawan (O. Dan & Kerja, 2019). Penerapan OCB ditempat kerja akan lebih efektif dilakukan karyawan apabila karyawan tersebut memiliki jiwa sosial yang tinggi serta memiliki

rasa empati terhadap karyawan lain yang sedang berhalangan untuk melakukan tugasnya.

Secara umum OCB muncul dikarenakan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada suatu organisasi (Motivasi et al., 2017). OCB tersebut dilakukan karena sangat penting dan memiliki dampak positif terhadap laju perusahaan. OCB merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Luh & Sri, 2018). Suatu organisasi yang mempunyai karyawan dengan kualitas OCB yang baik, akan mampu mendukung kinerja individu untuk mengembangkan perusahaan lebih baik lagi. OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Manfaat dari sikap OCB dapat membantu suatu organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja pada perusahaan. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans, 2011). Karyawan atau pekerja dengan sifat OCB ini akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kerja sama di dalam tim yang mana hal tersebut diperlukan untuk peningkatan kinerja dari perusahaan. Untuk

meningkatkan kualitas keterampilan pada karyawan dapat dilakukan dalam hal komunikasi, kejujuran atau integritas, mampu bekerjasama dalam tim serta kemampuan dalam beradaptasi di lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugas perusahaan dan demi bisa bersaing dengan para pesaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya melakukan masing-masing tugasnya saja, namun para karyawan juga perlu untuk memiliki ekstra peran demi tercapainya tujuan organisasi (K. Dan et al., 2017). Menurut R. Andriani (2020) faktor yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

Stres kerja itu suatu bentuk ketegangan emosi yang dialami para karyawan akibat tekanan dari pekerjaannya. Stress merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Policies, 2019). Stres ditempat kerja dapat meminimalisasi kemampuan dalam pengambilan keputusan karena karyawan tidak memiliki motivasi dalam berinisiatif dan membuat keputusannya sendiri. Tekanan akibat konflik pekerjaan yang dialami karyawan dapat mengurangi OCB. Ketika karyawan memiliki konflik batin yang tinggi, mereka cenderung fokus pada penyelesaian masalah tersebut daripada fokus pada penyelesaian masalah pekerjaannya. Sehingga masalah stres kerja ini perlu mendapatkan perhatian bagi perusahaan terkait dengan interaksi dari karyawan dan mendukung suasana yang nyaman dalam bekerja. Dalam

hal ini para karyawan diharapkan agar dapat mengatasi seluruh kegiatan organisasi sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan, oleh karena itu apabila sudah ditentukan sasaran pencapaian seharusnya mampu untuk memunculkan sifat suka rela untuk membantu karyawan lain supaya mampu menyelesaikan pekerjaan serta mampu memenuhi target yang ditetapkan. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melakukan pekerjaan melebihi tugas yang telah dibebankan serta dapat berperan aktif di lingkungan organisasi, dalam hal tersebut berarti mencerminkan sikap OCB. Apabila karyawan dapat berperan aktif dalam lingkungan kerjanya dan produksi didalam perusahaan mencapai target yang di tentukan, maka karyawan akan mendapatkan tip/bonus sesuai kerja keras mereka. Sehingga hal tersebut dapat menciptakan kepuasan pada perusahaan serta kepuasan pada masing-masing karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang dari karyawannya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Jika karyawan merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, maka hal tersebut cukup untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan giat dan dipertahankan walaupun dengan diiringi berbagai macam kondisi dari perusahaan. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman kerja karyawan. Hal itu merupakan sikap dari individu dan merupakan umpan balik dari pekerjaannya. Individu yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan memiliki kecenderungan untuk

setia pada perusahaannya (Udayana & Suwandana, 2017). Apabila individu tersebut merasa telah mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka itu cukup menjadi motivasinya untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan antara lain terhadap pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan.

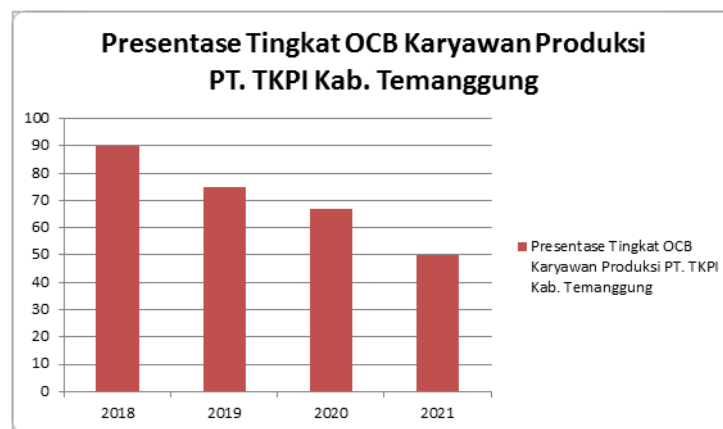
Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Burhannudin et al., 2019). Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan *job description* yang sudah diberikan, tetapi juga akan melakukan pekerjaan-pekerjaan diluar dari *job description*. Apabila lingkungan kerja dapat menunjang setiap pekerjaan dari karyawan dan karyawan merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan maka hal itu dapat mempengaruhi OCB karyawan. Lingkungan kerja itu juga dapat menciptakan kenyamanan bagi setiap pekerjanya. Dari perasaan nyaman tersebut, dapat berpengaruh terhadap tingkat keseriusan karyawannya dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat mendorong para karyawan untuk bisa bekerja lebih baik dengan adanya lingkungan kerja yang memadai. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila keadaannya

sehat, aman, dan nyaman. Karena jika kondisi lingkungan kerja itu kurang baik, akan mengakibatkan kurang efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Objek dari penelitian ini adalah perusahaan kayu yang bernama PT.Tanjung Kreasi Parquet Industry. Perusahaan ini merupakan anak usaha dari PT Dharma Satya Nusantara Tbk. Merk produk dari perusahaan ini adalah TEKA yang berlokasi di Jawa Tengah, seluas 17 hektar. TEKA lebih menspesialisasikan produknya pada pengembangan parquet (lantai yang terbuat dari kayu), yang dapat terdiri dari dua atau tiga lapis dalam konstruksinya dan luas kayu serta jenis kayu. Produk-produk TEKA didistribusikan pada lebih dari 43 negara dalam empat benua, yaitu Eropa, Amerika Serikat, Canada, Australia, Asia, dan lain-lain. PT.TKPI ini berpusat di Jl. Pangeran Antasari No.18A, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Memiliki hampir 3000 karyawan yang bekerja pada bagian pabrik. PT. TKPI merupakan industri di bidang *manufacture* yang didirikan pada tahun 1994 dan merupakan anak cabang dari DSN Grup menjadi perusahaan publik sejak tahun 2012. Perusahaan ini terletak pada Jl. Ambarawa-Magelang, Km 13, Kecamatan Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah 56272. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di cabang perusahaan daerah Temanggung.

Penulis meneliti tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB karyawan pada PT.TKPI Temanggung. Perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai

tujuan organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila mereka dapat mengelola sistem manajemen yang diterapkan dan mampu mengelola semua kegiatan yang ada di dalam organisasi. Salah satu penunjang peningkatan aktivitas perusahaan adalah karyawan yang ada di perusahaan kayu tersebut. Apabila karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak ada solidaritas tidak menutup kemungkinan tujuan pekerjaannya sulit untuk dicapai. Dalam suatu perusahaan tentu dibutuhkan kerjasama antar karyawan demi mewujudkan produktivitas kerja antar masing-masing individu sehingga semuanya turut andil dalam melakukan pekerjaan. Disini kita bisa melihat grafik data tingkat OCB pada karyawan yang direkap dalam 4 tahun terakhir yaitu tahun 2018 hingga tahun 2021.



Sumber : PT. TKPI Kab.Temanggung

Gambar 1.1 OCB Karyawan PT.TKPI Temanggung

Berdasarkan data prosentase OCB karyawan produksi diatas, menunjukkan bahwa pada tahun 2018 presentase OCB nya sebesar 90%, tahun 2019 sebesar 75%, tahun 2020 sebesar 67%, dan tahun 2021 50%. Dalam perusahaan ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan semua

pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan. Dengan adanya target pekerjaan itu, seharusnya karyawan dapat menimbulkan sikap inisiatifnya untuk membantu rekan kerjanya agar bisa menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mencapai target perusahaan. Namun dari data tersebut, menunjukkan bahwa prestasi OCB pada karyawan produksi PT. TKPI ini mengalami penurunan sehingga tidak dapat mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan perilaku OCB karyawan produksi itu masih tergolong rendah. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti akan lebih lanjut meneliti hubungan stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB itu perlu dilakukan karena adanya *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hikmah et al. (2021) stres kerja itu berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasasti & Yuniawan (2017) stres kerja itu berpengaruh positif terhadap OCB. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dimungkinkan ketika seorang karyawan mengalami stres kerja dapat mempengaruhi OCB. Penelitian yang dilakukan oleh O. Dan & Kerja (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Influence & Organizational (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu berpengaruh negatif terhadap OCB. Dengan adanya hasil penelitian tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik, akan mendorong karyawan untuk

melakukan OCB di organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Priyandini et al. (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh yang relevan masih terdapat hasil yang tidak positif signifikan atau berpengaruh negatif maka penelitian sekarang yang dilakukan oleh Yusrina Nadila A itu tertarik untuk melakukan penelitian dimana dapat diambil sebuah judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT.TKPI Kab. Temanggung”**.

B. Rumusan Masalah

Stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja itu apakah akan mempengaruhi OCB. Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan tersebut yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan PT.TKPI?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan PT. TKPI?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan PT. TKPI?

C. Tujuan Penelitian

Dalam mewujudkan keberhasilan OCB pada organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menentukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap OCB karyawan PT.TKPI.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB karyawan PT.TKPI.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB karyawan PT.TKPI.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB. Maka peneliti menjabarkan manfaat dilakukannya penelitian tersebut :

1. Akademisi

Secara akademisi penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi atau acuan dan diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah informasi dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB karyawan.

2. Praktisi

a) Bagi peneliti

Manfaat Bagi peneliti semoga penelitian ini menambah wawasan bagi peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

b) Bagi perusahaan

Bagi instansi perusahaan dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap manajer untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi OCB karyawan pada perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan dan penyusunan skripsi mudah dipahami, maka penelitian ini dibuat dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal berisikan judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab 1 diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS

Pada bab 2 mengemukakan teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literatur, dengan menyertakan kutipan dari penelitian terdahulu. Selain itu juga berisikan kerangka hipotesis dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 menjelaskan tentang populasi dan sampel perusahaan yang diteliti, jenis dan sumber data penelitian, pengukuran data, metode penelitian data, dan pengujian hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, membahas analisis penelitian secara menyeluruh yang disertai dengan uji penelitian statistik data.

BAB V KESIMPULAN

Bab 5 merupakan tahap akhir didalam penelitian. Bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian.

3. Bagian Penutup

Bagian penutup berisi tentang daftar pustaka dan lampiran kuesioner penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Telaah Teori

a. Teori Motivasi (*Herzberg theory/ Teori dua faktor*)

Teori dua faktor dikenal juga sebagai teori *hygiene-motivator* atau teori motivasi Frederik Herzberg (1959). Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg seorang psikolog asal Amerika Serikat. Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Teori dua faktor dikenal juga dengan sebutan teori motivasi dan kebersihan atau teori ganda yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu:

1) Faktor intrinsik

Adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Frederick Herzberg, 1996). Sedangkan menurut Leidecker (1999), faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Adapun faktor intrinsik dalam teori dua faktor yaitu:

a. Pengakuan (*recognition*)

- b. Tanggung jawab (*responsibility*)
- c. Prestasi (*achivement*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
- e. Adanya kemungkinan untuk berkembang (*the possibility of growth*)
- f. Kemajuan (*advancement*)

2) Faktor Ekstrinsik

Adalah faktor yang membuat karyawan tidak puas (*disasstifiers*), atau faktor yang tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji yang tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor - faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway&Lodge, 1995). Faktor ekstrinsik tersebut yang meliputi:

- a. Gaji atau upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Kebijakan perusahaan
- f. Mutu dari teknik pengawasan

- g. Interaksi antar personal, yang dapat dibedakan menjadi interaksi antara sesama pegawai dan interaksi antara atasan dan bawahan.

Frederick Herzberg menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian yang lain ada pula faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Apabila faktor tersebut tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins, 2001). Teori motivasi dua faktor ini dapat memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul sehingga pekerjaan karyawan dapat mencakup keberhasilan, kualitas kerja yang meningkat, dan tentunya karyawan subyektif terhadap diri mereka sendiri untuk menilai faktor kepuasan kerjanya. Menurut Cushway&Lodge (1995), teori dua faktor memiliki keterbatasan atau hambatan yaitu tidak ada ukuran komprehensif kepuasan yang digunakan, teori ini juga tidak bebas dari bias karena didasarkan pada reaksi alami dari karyawan. Mereka akan menyalahkan ketidakpuasan pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan karyawan lainnya.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi yaitu teori dua faktor karena diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan OCB. Dengan adanya teori ini sangat membantu dalam proses peningkatan OCB karena dapat melihat hubungan antara kemauan karyawan dalam bekerja secara sukarela tanpa paksaan dengan tuntutan pekerjaan terdapat hubungan yang saling memengaruhi. Dengan adanya teori dua faktor ini menyiratkan bahwa manajer perusahaan harus memastikan bahwa pekerjaan itu bermanfaat bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Pekerjaannya harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka secara maksimal. Berfokus pada faktor-faktor motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

b. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (2006), OCB sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh reward secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Anggraini et al (2016) OCB adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan. (Policies, 2017)

OCB merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. OCB dikenal dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik (Widyaningrum, 2019). Nadeak (2016) menjelaskan bahwa OCB bersifat prososial dan sangat membantu para pegawai baru, ini menjadikan organisasi dengan suasana formal menjadi sedikit santai, kekeluargaan, dan penuh dengan kerjasama.

Menurut Rahmawati & Prasetya (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu dilihat berdasarkan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan faktor budaya organisasi. Dari adanya beberapa macam faktor yang telah dijabarkan, terdapat manfaat dari OCB dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka sebagai sarana yang efektif. Apabila didalam OCB organisasi itu terhambat maka tidak menutup kemungkinan jika kinerja dalam perusahaan itu

berantakan bahkan bisa menyebabkan kualitas perusahaan turun. Jika kualitas perusahaan turun akan menyebabkan hilangnya pemasukan dan partner perusahaan yang bekerja sama.

c. Stres Kerja

Sinambela, Greenberg& Barton (2018), mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Stress merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Policies, 2017). Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

Stres kerja dapat mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Ii et al., 2019). Stress kerja memunculkan sebuah reaksi individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadi perasaan stress. Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan

kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja yang panjang, konflik antar personal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan yang buruk, struktur atau komunikasi yang kurang, dan adanya kekerasan dalam kerja (Ando, Umar, 2017). Akan tetapi dengan adanya stres kerja itu dapat meningkatkan sistem kekebalan tubuh karyawan.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Tunjungsari (2011) adalah karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Menurut Kasus et al. (2020) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. (Iklim et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis. Menurut Waspodo (2019) karyawan yang memiliki kepuasan dengan pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan perilaku positif serta mampu mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi dengan baik dan sebaik mungkin.

Menurut Policies (2017), manfaat dari kepuasan kerja itu dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi stres kerja, serta mengurangi serikat kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1996) adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

e. Lingkungan Kerja

Menurut Lisa & Nanik (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan. Nadeak (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Burhannudin et al., 2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutha, 2018).

Menurut Siagian (2014) manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu ada penerangan atau cahaya, temperatur atau suhu ruangan, kelembapan ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan. Dari beberapa faktor tersebut, lingkungan yang nyaman dan aman akan menjadi yang paling diinginkan karyawan. Hambatan pada lingkungan kerja dapat berupa tempat kerja yang kotor dan bau, situasi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, ruangan yang sempit.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Hikmah et al., (2021) mengenai Peran *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagteng. Jenis penelitian *Explanatory* dengan metode *Cross Sectional*, teknik analisis data yang digunakan adalah *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan, semakin

rendah stres yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi sikap OCB dan kinerjanya.

Penelitian Putu et al. (2020), mengenai *The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar*. Penelitiannya dilakukan di badan regional Kota Denpasar, dan metode penelitian yang dilakukan adalah melalui proses penyebaran kuesioner yang dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini bahwa *workstress* itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Cáceres Miranda & Florez niño (2020) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Terminal LPG. Dengan metode penelitian ini yaitu menggunakan model struktur berjenjang dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui model skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Priyandini et al. (2020) mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Spot Glove Indonesia Cabang Wonosari. Penelitian ini dilakukan di PT. Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. Dengan metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif,

teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sensus, dan data penelitian tersebut dikumpulkan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB.

Penelitian Sulistyani (2019) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Manda Putra Nusantara. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

O. Dan & Kerja (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat DPRD Kabupaten Badung. Metode yang digunakan yaitu *probability sampling* atau teknik sampel jenuh, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Saepudin et al. (2019) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Keatas (SMA) Negeri Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan yaitu

menggunakan model *Descriptive Research Design* dan metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru akan semakin tinggi pula OCB guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan.

Influence & Organizational (2018) mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Dan pengolahan data menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu berpengaruh negatif terhadap OCB

Penelitian Modernisasi et al. (2018) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Dan Kinerja. Penelitiannya dilakukan di Hotel Berbintang Kota Malang dan Batu. Metode yang digunakan yaitu *Explanatory Research* yang sampel nya diambil secara acak (*stratified random sampling*) dan metode analisis data yaitu metode analisis data statistik deskriptif dan *structural equation modelling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Khosravani et al. (2018) mengenai tentang *Work Stress And Organizational Citizenship Behavior Among*

Nurses. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tabriz, dengan metode penelitian menggunakan deskriptif korelatif dengan sampling acak sistematis bertingkat. Instrumen pengumpulan data adalah dengan kuesioner. Hasil penelitiannya adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian Prasasti & Yuniawan (2017) mengenai Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan di PT. Daya Manunggal Salatiga. Hasil penelitiannya adalah stres kerja itu berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2017) mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali. Metode penelitian ini adalah asosiatif yang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dan data yang diperoleh menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh antara stres kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor oleh Frederick Herzberg (1959), dalam teori tersebut menjelaskan faktor motivasi dan

faktor hiegiens. Faktor motivasi ini terdapat beberapa indikator salah satunya yaitu tantangan pekerjaan (M. Andriani & Widiawati, 2017). Tentunya didalam suatu organisasi tidak akan lepas dari berbagai macam tantangan baik itu tantangan yang ringan maupun yang berat. Apabila karyawan tidak mampu mengatasi tantangan tersebut tentu saja akan menimbulkan permasalahan baginya dan perusahaan. Terutama permasalahan bagi karyawan itu sendiri yang kita kenal dengan istilah stres kerja karyawan. Stres kerja merupakan reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya (Steven & Prasetio, 2016). Dalam suatu organisasi yang mempunyai banyak karyawan tentu mereka juga mempunyai pekerjaan yang sangat banyak juga. Individu yang mempunyai kemampuan dalam menangani stres maka tidak akan mempengaruhi hasil tujuan perusahaan, akan tetapi bagi sebagian karyawan yang mudah depresi dan tidak mau bekerja sama dalam tim dengan alasan pekerjaan yang banyak menumpuk maka akan mudah mengalami stres dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Khosravani et al. (2017), hasil penelitiannya adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian dari Putu et al. (2020), hasil penelitian ini yaitu *workstress* itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian dari Hikmah et al. (2021), hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap OCB karyawan. Maka dapat disimpulkan hasil hipotesisnya adalah :

H1 : Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap OCB

2. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg (1959) menjelaskan tentang bagaimana karyawan termotivasi dengan faktor intrinsik yaitu daya dorong yang ada dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang terutama berasal organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan senang atau puas dengan pekerjaannya menggunakan kreativitas dan inovasinya dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan ini tidak berhubungan dengan pendapatan yang bersifat materi, akan tetapi mereka lebih terdorong pada faktor-faktor dari luar yang cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dan kinerjanya. Kepuasan kerja akan dirasakan anggota organisasi saat pekerjaannya merasakan kepuasan maupun tidak puas maka akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya.

Menurut Ismaillah & Prasetyono (2021) kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang menyenangkan dan positif yang berasal dari evaluasi karyawan pada pengalaman kerjanya. Karyawan yang puas akan melakukan dengan suka rela membantu tugas dan

tanggungjawab melebihi batas kemampuannya. Penelitian oleh Darmawati (2018), menunjukkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saepudin et al. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru SMA Negeri di Kecamatan Tambun Utara dan Kecamatan Babelan. O. Dan & Kerja (2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Sehingga dapat diambil hasil hipotesisnya adalah :

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap OCB

3. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor Herzberg. Herzberg mengatakan bahwa faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik/ faktor motivasi (dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing orang) dan faktor ekstrinsik/ faktor higienis (daya dorong yang timbul dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja). Dengan adanya tempat organisasi yang nyaman, bersih, dan sehat akan menciptakan kualitas kinerja yang baik sehingga karyawan mampu bekerja dengan semangat dan mampu membantu karyawan lain tanpa rasa tidak nyaman akibat adanya kualitas lingkungan organisasi yang buruk. Sehingga apabila

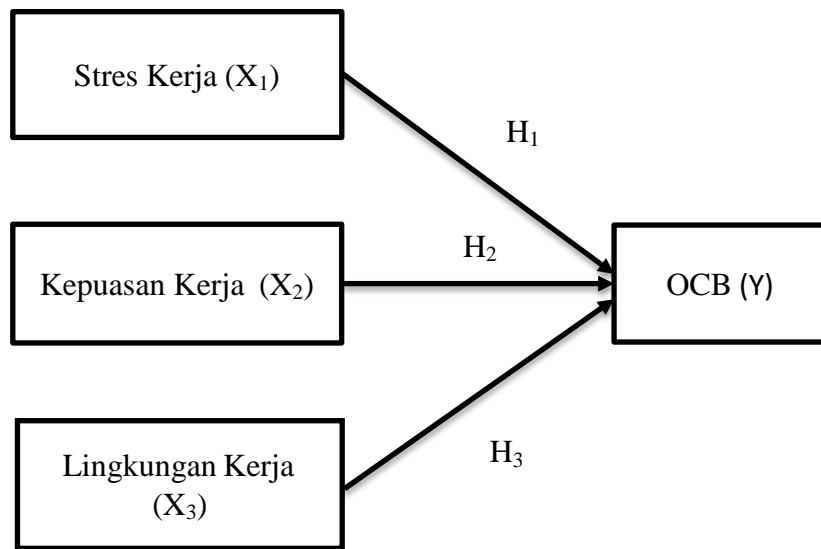
kualitas lingkungan organisasi itu baik, OCB karyawan akan tercipta dengan sendirinya. Menurut Junaidi Junaidi (2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nadeak, 2016) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian (Modernisasi et al., 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Cáceres Miranda & Florez niño (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Maka dapat diambil hasil hipotesis:

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap OCB

D. Model Penelitian

Pada bagian ini penyusun mencoba memberi gambaran/ kerangka pemikiran yaitu Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Total dari seluruh karyawan PT.TKPI di Temanggung adalah sebanyak 1.856 orang. Namun, penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi yaitu sebanyak 95 orang. Maka populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Menurut (Sugiyono, 2019) teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Teknik tersebut digunakan oleh penulis guna untuk menentukan responden pada PT. TKPI Temanggung yang memiliki kriteria tertentu menurut Sugiyono (2017), yaitu:

- 1) Bekerja di PT.TKPI minimal 2 tahun (Karyawan tetap bagian Produksi)

Peneliti memilih kriteria tersebut karena karyawan produksi yang sudah lama bekerja akan sudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, sehingga mampu untuk mempersepsikan kondisi psikologis di perusahaan tersebut.

- 2) Berusia produktif 20-40 tahun

Peneliti memilih rentang usia tersebut, karena di usia tersebut umumnya memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi dan masih berada dalam masa kerja yang produktif dengan motivasi berprestasinya juga tinggi.

Dari kriteria sampel diatas, peneliti mengambil sampel pada PT. TKPI sebanyak 50 orang karyawan bagian produksi dari jumlah keseluruhan karyawan produksi sebanyak 95 orang.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB.

b. Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner pada responden. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan atau mendapatkan informasi tertentu, dengan pemberian daftar pertanyaan dari masing-masing indikator variabel penelitian.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik Kuisisioner yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan di PT.TKPI Temanggung. Pemberian kuisisioner responden digunakan untuk mengumpulkan informasi data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk

mendapatkan data tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan bagaimana lingkungan kerja terhadap OCB karyawan di perusahaan tersebut.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka definisi operasional variabelnya adalah:

a. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan persepsi responden mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi yang bekerja secara sukarela tanpa imbalan atau *reward* dari perusahaan (Yusrina, 2022). Dengan adanya OCB yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan dengan baik. Menurut (Wijonarko, 2021), OCB dijabarkan menjadi beberapa indikator diantaranya:

- 1) Sikap menolong
- 2) Patuh terhadap peraturan
- 3) Perilaku baik dan sopan
- 4) Sikap sportif
- 5) Keterlibatan dalam organisasi

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah persepsi responden mengenai keadaan atau emosional karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, mereka mengalami tekanan, ketidakseimbangan emosional, dan tekanan

batin terhadap organisasi. Menurut Oemar & Gangga (2017)

indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.

2) Masalah peran

Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.

3) Hubungan interpersonal

Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

4) Kesempatan pengembangan karir

Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.

5) Struktur dan iklim organisasi

Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan lega, senang, atau perasaan positif terhadap pekerjaan karyawan sehingga hasil kerjanya mudah dicapai dan menyukai pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut O. Dan & Kerja (2019) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Upah atau gaji yang diterima
- 2) Kesempatan mengembangkan karir
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Hubungan dengan karyawan lain
- 5) Struktur organisasi perusahaan
- 6) Mutu pengawasan

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lokasi seseorang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja atau kualitas produk dari perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut (Mardika, 2020) adalah:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

2. Pengukuran Variabel

Dalam pengukuran variabel ini penulis menggunakan *skala likert* dalam menentukan skor dalam jawaban responden. Menurut Sugiyono (2018) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan *skala likert* maka variabel-variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

pertanyaan-pertanyaan tersebut. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner atau bisa menjawab melalui *platform google form*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur setuju atau tidak setuju terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
- b. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1

D. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confrmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2018). Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai Kaiser -

Meyer - Olkin (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari *Barlett's Test* $< 0,50$. Kemudian melihat nilai *loading factor* $> 0,50$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur satu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisisioner dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *one shot methode* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* menggunakan software SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB karyawan maka akan diketahui. Rumus regresi linier berganda yaitu:

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

Keterangan :

a : Konstanta

b : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

X₁ : Stres Kerja

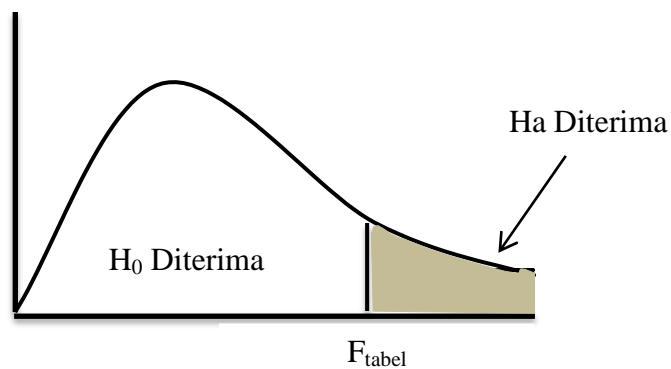
X₂ : Kepuasan Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

Y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2. Uji F

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Kriteria pengujiannya adalah uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi sebesar $<0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3.1 Kurva Uji F

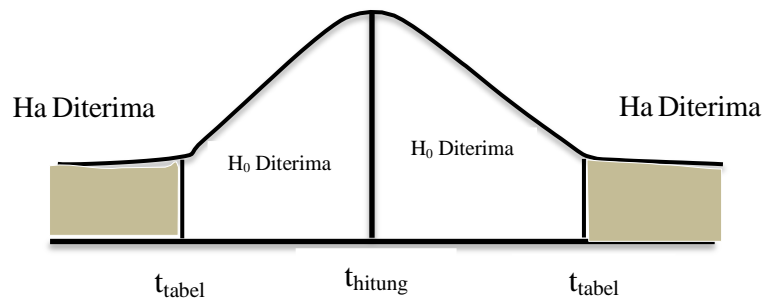
3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Sujarweni (2015), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika $R=1$ atau mendekati 1, maka hubungan antar variabel tersebut adalah sangat kuat atau positif. Jika $R=-1$ atau mendekati -1, maka hubungan antar variabel tersebut sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah. Sedangkan jika $R=0$ atau mendekati 0 maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas dan terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi (α) sebesar 0,05 (5%), dapat ditentukan dengan uji statistik t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat

signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Jika dalam pengolahan data program SPSS dapat disimpulkan sebagai berikut: jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.



Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB karyawan PT.TKPI Temanggung. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dalam pengembangan selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB. Maka tidak dipungkiri adanya variabel-variabel independen tersebut yang mempengaruhi OCB.
2. Dalam proses pengolahan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden, sehingga data pada penelitian ini hanya berdasarkan data kuesioner. Hal ini tentunya dapat menimbulkan adanya perbedaan persepsi responden lain.
3. Sampel yang didistribusikan hanya terbatas pada karyawan PT.TKPI cabang Temanggung. Keterbatasan ini mungkin tidak dapat digunakan

sebagai dasar generalisasi variabel OCB karyawan secara keseluruhan disemua cabang.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran:

1. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel responden yang digunakan. hal tersebut dapat dilakukan dengan memperluas wilayah penelitian, serta bisa menambahkan variabel baru yang dapat mempengaruhi OCB, seperti variabel komitmen organisasi, kinerja karyawan, loyalitas kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah literatur dan juga artikel acuan yang akan digunakan sehingga mempermudah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ando, Umar, dan A. (2017). *Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017*. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14),2.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Andriani, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7470>
- Anggraini, M. M., Rahardjo, M., Manajemen, J., Ekonomika, F., Bisnis, D., Diponegoro, U., & Soedharto, J. (2016). *Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak)*. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Cáceres Miranda, A., & Florez niño, Y. (2020). *Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering*, 274–282.
- Cushway&Lodge. (1995). *Perilaku Organisasi*.
- Dan, K., Organisasi, K., Satyawan, I. P. A., Salit, I. G., & Netra, K. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. 6(7), 3651–3682.
- Dan, O., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap OCB*. 7(2), 203–214.
- Darmawati, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Fudgate, K. &. (2012). *Perilaku Orgsnisasi*. Salemba Empat.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gilmer. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Handayani. (2020). *Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (1996). *Teori Motivasi Dua Faktor*.
- Herzberg, Frederik. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Hikmah, M., Andalas, U., Lukito, H., & Andalas, U. (2021). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi*. 8(1), 64–74.
- Ii, B. A. B., Kerja, A. S., & Stres, P. (2019). *Stres Kerja 2018*. 16–38.
- Iklim, P., Dan, O., Kerja, M., Kerja, K., Pada, P., Kementerian, K., & Lebak, K. (n.d.). *The Asia Pacific*. 7(3), 165–174.
- Influence, T. H. E., & Organizational, O. F. (n.d.). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb)*. 51–58.
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan*. Sosio E-Kons, 13(2), 129.
- Junaidi Junaidi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik, 1(4), 411–426.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4107>
- Kasus, S., Restoran, P., Cinnamon, S., Buri, T., & Donburi, D. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Stokeswood Retail Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Stokeswood Retail Dengan Kepuasan Kerja*.
- Khosravani, M., Abedi, H. A., Lak, S., Rafiei, F., & Rahzani, K. (2017). *The association between conscience understanding and clinical performance among nurses working at education hospital of Arak*. Annals of Tropical Medicine and Public Health, 10(6), 1587–1590.
<https://doi.org/10.4103/ATMPH.ATMPH>
- Leidecker, H. (1999). *Perilaku Organisasi*.
- Lisa, H., & Nanik, S. (2019). *Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat*

- Melalui Kualitas Pelayanan*. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 744–757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Luh, N., & Sri, K. (2018). *Citizenship Behavior Pada Karyawan*. September, 5–6.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mardika, N. H. (2020). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- Modernisasi, J. E., Ekonomi, F., Kanjuruhan, U., & Kinerja, M. D. A. N. (2018). *Kerja Terhadap Organizational Citizenship*. 83–96.
- Motivasi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Warung, K., Peguyangan, M., Mang, L., Mariani, I., & Sariyathi, N. K. (2017). *DI DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia*. 6(7), 3540–3569.
- Nadeak, B. (2016). Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2016 Jakarta 13630, Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin*. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Organ. (2006). *The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors Organizational*.
- Policies, E. (2019). *I n t e r n a t i o n a l R e v i e w o f Management And Marketing*.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). *Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT . Daya Manunggal Salatiga)*. 6(2005), 1–14.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari*. 1(2), 153–162.
- Putu, S., Adhi, K., Ngurah, P., Yasa, S., & Sitiari, N. W. (2020). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar*. 7, 65–72.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan*

Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang), 48(1).

Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*.

Saepudin, U., Djati, S. P., Doktor, P., Universitas, M., & Buana, M. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen. 1, 123–136.*

Siagian. (2014). *Environment*.

Sinambela, Greenberg& Barton, L. (2018). *No Title. 89.*

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 78–88.*

Sugiyono. (2017). *Purposive Sampling*.

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

Sugiyono. (2019). *No Title*.

Sujarweni. (2015). *No Title*.

Sulistiyani, U. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Pada Pt Manda Pu ...*

Sutha. (2018). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*

Tunjungsari. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. 1–14.*

Udayana, I. P. G. P., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior. 6(7), 3962–3990.*

Vanchapo. (2020). *No Title*.

Waspod. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.

Wibawa, I. M. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. 6(9), 5088–5115.*

Widyaningrum, M. E. (2019). *The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). European Journal of Business and Management. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-35-08>*

Wijonarko, G. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Menuju Peningkatan Kinerja Karyawan*. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(2), 478–487. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2400>