

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mochamad Irfan¹, Mila Hariani²

Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

E-mail: irfanmoc@gmail.com, milamasrono@gmail.com

Article History:

Received: 27 Februari 2024

Revised: 07 Maret 2024

Accepted: 10 Maret 2024

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Work Environment, Work Stress, Employee Performance.*

Abstract: *The aim of this research is to determine the influence of Organizational Civic Behavior, workplace atmosphere, and stress levels on the productivity of Social Service employees in Mojokerto Regency. This research uses quantitative methods. 50 Mojokerto Regency Social Service workers were used as research samples. Instrument testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing are the testing stages carried out. This research uses multiple linear regression analysis as the analysis method. The research results show that: (1) Employee performance is influenced by Organizational Citizenship Behavior (2.085) and is influenced significantly ($0.043 < 0.05$). Stress at work has a negative effect (-3.318) and a significant value ($0.002 < 0.05$), while the work environment has a positive effect (2.609) and a significant value ($0.012 < 0.05$). (4) work environment, work stress, and organizational citizenship behavior have a significant value ($0.003 < 0.05$) and a good influence (5.508) on employee performance.*

PENDAHULUAN

Perubahan dalam kehidupan dapat disebabkan oleh pertumbuhan organisasi, yang hingga kini bergantung pada sumber daya manusia dan tidak dapat dihindari. Karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang memiliki akal, perasaan, keinginan, bakat, dorongan, pengetahuan, dan keterampilan, mereka harus dikembangkan secara efektif jika ingin mewujudkan kinerja yang optimal. Induk organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap sumber daya manusia memiliki kapasitas untuk memberikan dampak pada upaya pencapaian tujuan organisasi (Al Umar et al., 2022). Pencapaian tujuan organisasi tersebut melalui potensi dan kemampuan yang di miliki setiap individu (Irfan, 2022). Dalam organisasi seperti badan pemerintah, perusahaan komersial, dan lainnya, manusia adalah salah satu komponen yang paling penting Listianto (2020). Kemajuan kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan mana pun, dalam hal ini organisasi pemerintah.

Mengingat pentingnya pekerja bagi bisnis, fokus yang lebih besar diperlukan untuk mendorong tingkat komitmen yang lebih tinggi dari anggota staf terhadap pekerjaan mereka. Hasil kinerja karyawan memberikan wawasan tentang keberhasilan organisasi (Kristanti, 2017). Ketika menilai kemajuan suatu lembaga, kinerja karyawan berfungsi sebagai pengukur seberapa baik layanannya dalam mencapai tujuannya. Menurut Moehariono (2014), sehingga memahami

variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja sangat penting.

Perkembangan perilaku kewargaan organisasi, yang didefinisikan sebagai perilaku yang melampaui apa yang telah dianggap sebagai norma menurut Krietner & Kinicki (2004) dalam Ismaillah & Prasetyono, (2021), merupakan salah satu variabel tersebut. Perilaku individu yang dapat mempengaruhi budaya organisasi secara tidak langsung maupun langsung untuk mendorong operasi organisasi yang lebih efektif dan efisien dikenal sebagai perilaku kewargaan organisasi (Simanjuntak et al., 2020).

Penting untuk mengingat lingkungan kerja ketika mencoba meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat penting karena merupakan salah satu cara untuk menjamin bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa menemui kesulitan. Khoiri (2020). (Sofyan, 2013) Lingkungan sekitar karyawan yang mempengaruhi seberapa baik dia melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh organisasi merupakan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting karena merupakan salah satu faktor kunci yang dapat menjamin bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka tanpa hambatan (Irfan & Hariani, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, sehingga penting untuk memperhitungkan hal tersebut.

Menurut Lukito & Alriani (2018), stres kerja didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadaan fisik atau psikologis yang ekstrem yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan internal dan eksternal. Pekerja yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan sangat cocok untuk menangani tugas-tugas yang menantang, menurut Bakker dkk. (2014), yang berarti tingkat stres mereka lebih rendah.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto sebagai hasil dari penelitian ini. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut, antara lain: (1) Apakah kinerja pegawai dipengaruhi oleh organizational citizenship behavior? (2) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja? (3) Apakah Kinerja Karyawan Berpengaruh terhadap Stres Kerja? (4) Apakah stres kerja, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yang mana data diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden. Lokasi penelitian yakni di Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.377 | 3.779 | | 4.334 | .000 |
| | Organizational_Citizenship Behavior | .223 | .107 | .282 | 2.085 | .043 |
| | Lingkungan_Kerja | .285 | .109 | .364 | 2.609 | .012 |
| | Stress_Kerja | -.346 | .104 | -.434 | -.3.318 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil dari data tabel 1, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 16.377 + 0.223 X_1 + 0.285 X_2 + -0.346 X_3 + 3.779$$

Berdasarkan model persamaan tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a)

Hasil analisis regresi linier berganda memiliki nilai konstanta (a) yang bernilai positif yaitu sebesar 16.377. Nilai tersebut dapat disimpulkan ketika variabel Organizational Citizenship Behavior (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) tidak ada atau konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 16.377.

b. Nilai koefisien regresi variabel Perilaku Kewargaan Organisasional (X1) = 0,223
Nilai variabel Organizational Citizenship Behavior meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,223 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai sama dengan 0.

c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai variabel Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,285 dengan asumsi variabel independen lainnya sama dengan 0.

d. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) = -0,346

Nilai variabel Stres Kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar -0,346 dengan asumsi variabel independen lainnya sama dengan 0.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .514 ^a | .264 | .216 | 1.971 |

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, *Organizational_Citizenship_Behavior*, Lingkungan_Kerja

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2023

Data Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,264 atau 26,4% menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (X1) memberikan kontribusi sebesar 26,4% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Variabel lain yang tidak termasuk di dalam atau di luar model penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 73,6%.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 16.377 | 3.779 | | 4.334 | .000 | |
| | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | .223 | .107 | .282 | 2.085 | .043 | |
| | Lingkungan Kerja | | .285 | .109 | .364 | 2.609 | .012 |
| | Stress Kerja | | -.346 | .104 | -.434 | -3.318 | .002 |

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2023

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena nilai hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,011 pada nilai signifikan $< 0,05$.

- Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Organisational Citizenship Behaviour* dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto berdasarkan hasil tersebut yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel *Organisational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai
- Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto, dengan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,604 > t$ tabel 2,011.
- Temuan ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto, dengan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -3,318.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 64.169 | 3 | 21.390 | 5.508 | .003 ^b |
| | Residual | 178.651 | 46 | 3.884 | | |
| | Total | 242.820 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja

Data Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $5,508 > 3,20$. Data ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang mengarah pada kesimpulan bahwa variabel dependen, kinerja karyawan (Y), Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto, secara signifikan dipengaruhi oleh variabel independen, perilaku kewarganegaraan organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3), yang semuanya bekerja secara simultan.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien sebesar 0,223. Dengan kata lain, kenaikan satu satuan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan, akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,223 pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto.

Uji t yang dilakukan pada tabel 15 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,085 yang lebih besar dari nilai kritis 2,011 dan nilai p-value sebesar 0,043 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahri dkk. (2018) yang berjudul "Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara". Penelitian tersebut menegaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PLN UIP Sumatera Utara. Penggunaan *Organizational Citizenship Behavior* oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi untuk variabel lingkungan kerja, dengan koefisien sebesar 0,285. Ketika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dengan menganggap semua variabel independen lainnya tetap, maka kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto akan mengalami

peningkatan sebesar 0,285. Uji-t untuk pengujian hipotesis, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 15, menghasilkan nilai t-value sebesar 2,609, yang lebih besar dari nilai t-kritis 2,011. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,012, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian ini dikuatkan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinarmas Distribution Nusantara Semarang." Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya lingkungan kerja, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto

Temuan dari uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat koefisien negatif sebesar -0,346 untuk variabel stres kerja dalam persamaan regresi linier berganda. Dengan demikian, dengan menganggap semua variabel independen lainnya konstan, kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja akan mengakibatkan penurunan sebesar - 0,346 pada kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Mojokerto. Koefisien yang negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa ketika stres kerja menurun, maka kinerja pegawai akan meningkat. Uji-t untuk menguji hipotesis, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 15, menghasilkan nilai t hitung sebesar - 0,346, yang lebih kecil dari nilai t kritis 2,011. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh sebesar 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan penelitian ini dikuatkan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahardiani & Pradhanawati (2013) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank JATENG Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang". Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak buruk yang substansial terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi stres kerja sebesar 20% terhadap kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Organisational Citizenship Behaviour, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Temuan pengolahan data menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 5,508, yang lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,20. Selain itu, nilai signifikannya adalah 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor spesifik: Perilaku Kewargaan Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja. Hal ini sesuai dengan kompilasi penelitian-penelitian sebelumnya yang mengindikasikan adanya korelasi antara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa tiga faktor yang berbeda, yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan perilaku kewargaan organisasional, memiliki dampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis penelitian sebelumnya yang menemukan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional, lingkungan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Al Umar, A. U. A., Novita, Y., Septiyanti, D. A., Wicaksono, P. N., Nasokha, F., & Mustofa, M. T. L. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Anwar Contruction. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 28-33.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Bagian Utara. *Jurnal Manajemen*, 200–208.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434-439.
- Irfan, M., & Hariani, M. (2022). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE SATISFACTION. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 11–18. Retrieved from <https://sisi.thejournals.com/index.php/sisi/article/view/23>
- Ismailah, R. R., & Prasetyono, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(2), 129.
- Khoiri, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan. *Hanata Widya*, 2(6), 1–11.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Listianto, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* 1–77. <http://eprints.umm.ac.id/64448/>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Bebas Komputer*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Second Edi*, 17.
- Simanjuntak, D. A., Siregar, R. T., Sisca, S., & Chandra, E. (2020). Pengaruh Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 72–86. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.133>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.