



# ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan Departemen *Spinning* PT. Daya Manunggal Salatiga)

Vivin Tri Prasasti, Ahyar Yuniawan<sup>1</sup>

[vivintrip@gmail.com](mailto:vivintrip@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job stress, and non physical work environment to organizational citizenship behavior with organizational commitment as intervening variable. The strict competition between companies nowadays evokes some effects to the employees, one of them is job stress. High job stress level can decrease their organizational commitment that leads to the declining of organizational citizenship behavior which affected directly by organizational commitment.*

*This study was done on spinning department at PT. Daya Manunggal in Salatiga. The sample used 100 respondents using simple random sampling method. Likert scale is used to measure the questionnaire. The data analysed using SPSS ver. 20. Sobel test used to test the mediation effect.*

*The results from the analysis show that job stress affects significantly negative to organizational citizenship behavior, and non-physical work environment affects significantly positive to organizational citizenship behavior. Another result of this study also shows that organizational commitment is a strong antecedent towards organizational citizenship behavior and is an excellent between job stress and non-physical work environment towards organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Job Stress, Non-physical Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

. Dalam perkembangan jaman sekarang ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada situasi yang menuntut mereka untuk bisa bersaing satu sama lain. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan sering menerapkan sistem kerja yang cenderung menuntut karyawan untuk bekerja keras mencapai tingkat produktivitas yang ditentukan. Tuntutan standar perusahaan mengenai hasil atau output yang dihasilkan memang ditujukan untuk mengembangkan perusahaan itu sendiri namun hal itu juga dapat berdampak terhadap pegawai dan munculnya beberapa hal yang tidak bisa dihindari, salah satunya adalah stres kerja yang banyak dirasakan oleh para pegawai perusahaan.

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik, seperti yang diungkapkan oleh Morgan & King (dalam Dhania, 2010). Menurut Luthans (2005), stress adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi

---

<sup>1</sup> Corresponding author

yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Robbins (2007) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. *National Institute for Occupational Safety and Health* (dalam Cicei, 2012) mendefinisikan stres kerja sebagai emosi serta reaksi fisik seseorang yang muncul untuk memenuhi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, keinginan, dan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang.

Timbulnya stress kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu menurut Robbins (2007), yang juga menyatakan bahwa stress kerja memiliki bermacam dampak berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, sakit kepala, dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, cepat timbul rasa bosan, ketidakpuasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Sedangkan pada perilaku, stress kerja mengarah pada perubahan produktivitas karyawan, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan.

Selye (dalam Sanjoko, 2015) membedakan stres menjadi *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah stres yang berpengaruh negatif dan bersifat destruktif, sedangkan *eustress* merupakan stres yang memberi pengaruh positif. Stres sebenarnya juga dibutuhkan untuk meningkatkan kerja karyawan, namun pada titik tertentu jika seseorang sudah terlalu ambisius dan beban kerja terlalu berlebih maka akan timbul *distress* yang menyebabkan kinerja seseorang menurun hingga kesehatan terganggu. Stres kerja dapat dipengaruhi langsung oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Yoga, 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Mega, dalam Sanjoko, 2015). Menurut Parlinda (dalam Wahyuningtyas, 2013) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja burk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas OCB dalam suatu organisasi. Jika seorang pegawai merasa cukup berkomitmen untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, maka seiring dengan kuatnya komitmen tersebut pegawai akan cenderung untuk lebih melakukan hal-hal yang termasuk dalam OCB atau *extra role* seperti berbicara baik tentang perusahaan dan sebagainya. Menurut Griffin (dalam Darmawati, 2013), komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (2005), komitmen organisasional didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dan ingin memajukan organisasi ke arah yang lebih baik (Sumarni, 2010). Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah

akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. Menurut Krietner dan Kinicki (dalam Rini, 2014), karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi tetap berada di organisasi dianggap sebagai perasaan karena ingin tetap tinggal, bergantung kepada organisasi dan berkomitmen dalam keterlibatan di organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi tetap berkomitmen karena mereka merasa butuh, sedangkan karyawan dengan komitmen normative tinggi tetap berkomitmen karena perasaan harus atau kewajiban terhadap organisasi.

*Organizational Citizenship Behaviour* menurut Organ (dalam Rini, 2014) adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh *system reward*. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif dan lain sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan (Siders et.al dalam Rohayati, 2014). Hal ini senada dengan pendapat Podsakoff (dalam Rohayati, 2014) bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Ke-empat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan, karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

PT. Daya Manunggal adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kain yang berbahan dasar benang yang diproduksi sendiri. PT. Daya Manunggal yang terletak di jalan Agrobisana no. 1 Salatiga merupakan salah satu cabang perusahaan yang tergabung dalam Argo Manunggal Group yang memiliki jumlah tenaga 2393 orang (Agustus 2016). Penelitian ini difokuskan ke salah satu departemen di perusahaan ini yaitu departemen *spinning* yang memiliki karyawan dengan jumlah paling banyak dibandingkan departemen yang lain yaitu 580 orang.

Banyaknya karyawan pada departemen ini memunculkan sejumlah isu yang tidak dapat dihindari. Contohnya adalah munculnya stres kerja yang dapat dipicu oleh kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang berkualitas. Stres kerja dan lingkungan kerja non fisik salah satunya dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan. Sedangkan untuk melihat komitmen karyawan, dari konsultasi lisan yang penulis lakukan dengan Manajer Personalia dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan PT. Daya Manunggal enggan bekerja lembur meski diberi upah yang memadai. Hal ini tentu dapat mengurangi produktivitas karyawan saat perusahaan membutuhkan *output* yang lebih tinggi dari umumnya.

Berdasarkan pada pentingnya aspek tentang stres kerja, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasional dan OCB, dalam fenomena yang terjadi pada perusahaan serta adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengambil judul : Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Departemen *Spinning* PT. Daya Manunggal Salatiga)

## TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres menurut Kreitner, *et al* (dalam Haryanto, 2014) merupakan suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Sedangkan menurut Robbin, *et al* (2007), stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti tetapi penting.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Sanjoko, 2015), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, dimana nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi itu tersirat dalam iklim organisasi pada organisasi tersebut (Robbins, 2008). Ada 3 (tiga) bentuk dasar dari komitmen organisasional yaitu *affective commitment* (muncul karena keinginan), *continuance commitment* (muncul karena kebutuhan), dan *normative commitment* (muncul karena memang seharusnya).

### *Organizational Citizenship Behavior*

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* dikemukakan oleh Dennis Organ (1997) sebagai berikut: *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela individu di luar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi. Organ (1998) mengidentifikasi 5 (lima) dimensi yang berbeda dari OCB yaitu *altruism* (membantu orang lain yang spesifik), *civic virtue* (menjaga dengan hal – hal penting dalam organisasi), *conscientiousness* (sesuai dengan norma – norma), *courtesy* (konsultasi sebelum mengambil tindakan), dan *sportive* (tidak mengeluh tentang hal – hal sepele).

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Khatibi *et al.* (dalam Garg dan Dhar, 2014) menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen. Stres kerja muncul sebagai ketidaksesuaian antar individu dengan lingkungan kerjanya, semakin tinggi stres kerja yang dialami seseorang maka makin rendah komitmen organisasional yang dimilikinya. Sedangkan Moncrief *et al* (dalam Mamman *et al*, 2012) berpendapat adanya pengaruh signifikan dan negatif stres kerja dan komitmen organisasional yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Cristiana Catalina Cicei (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organizationns* menyatakan bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi.

*H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional*

### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Kurniasari dan Abdul Halim (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

*H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional*

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu sebagai pendorong timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam organisasi. Selain itu, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Rini, 2014).

Yohanes Oemar (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

*H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior*

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Pada prinsipnya, stres dalam kategori rendah akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi. Namun, jika stres terlalu besar maka hal itu dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Hubungan stres dengan OCB akan dapat dilakukan jika karyawan mampu mengendalikan stres yang mengarahkan pandangan stres ke arah yang positif (*eustress*) (Luthans, 2005).

Thomas E.V. Rahajaan *et al* (2013) meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan hasil yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB.

*H4: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap organizational citizenship behavior*

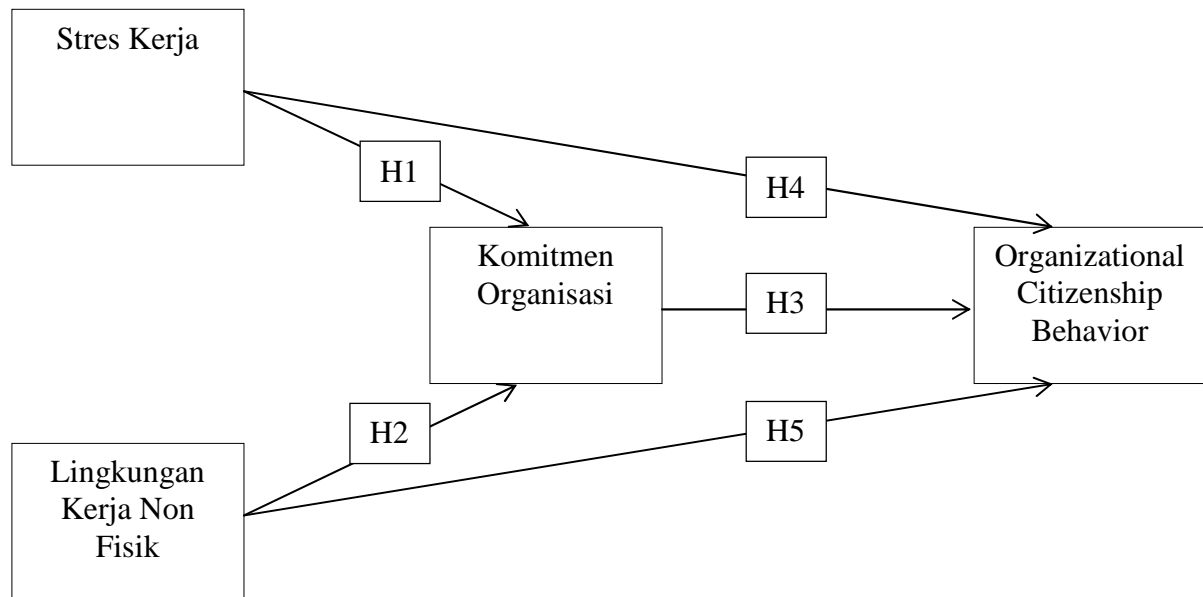
### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kesungguhan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, dalam Rahajaan *et al* 2013). Penelitian I Ruddy Mahendra di tahun 2009 (dalam Arum Darmawati dkk, 2013) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB

*H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior*



## KERANGKA PENELITIAN



**Sumber:** H1: Cicei (2012), Khatibi (2014), Moncrief (2012)

H2: Kurniasari dan Halim (2013)

H3: Rini (2014), Oemar (2011), Setiyawan (2009), Lubis (2015)

H4: Rahajaan *et al* (2013), Yahya *et al* (2012)

H5: Darmawati (2013), Boediyanto dan Utomo (2013)

## METODE PENELITIAN

**Variabel Penelitian**

Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan (T. H. Handoko, 2000). Instrumen stres kerja yang digunakan berupa kuesioner yang diajukan yang diadaptasi dari Robbins (2007) yang terdiri dari 6 item pertanyaan.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Instrumen lingkungan kerja non fisik yang digunakan berupa kuesioner yang diajukan yang diadaptasi dari Alex Nitisemito (2001) yang terdiri dari 9 item pertanyaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sikap membantu yang ditunjukkan anggota organisasi kepada rekan kerjanya, di mana ia bersedia melakukan pekerjaan yang berada di luar deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi. Instrumen OCB yang digunakan berupa kuesioner yang diajukan yang diadaptasi dari Kaufman, Stamper dan Tesluk (2001) yang terdiri dari 10 item pertanyaan.

Komitmen kepada organisasi merupakan suatu sikap keyakinan yang diberikan karyawan kepada organisasinya melalui dedikasi yang penuh, di mana menyatu dengan nilai – nilai yang berhubungan dengan organisasi, memiliki loyalitas tinggi dan selalu berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi. Instrumen komitmen organisasional yang digunakan berupa kuesioner yang diajukan yang diadaptasi dari Ganesan, Shankar dan Weltz (1996) yang terdiri dari 6 item pertanyaan.

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut : 1= Sangat Tidak

Setuju (STS); 2 = Tidak Setuju (TS); 3 = Netral (N); 4 = Setuju (S); dan 5= Sangat Setuju (SS).

### Penentuan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 100 staff pegawai tetap (administrasi dan teknik). Metode pengambilan sampel dalam penelitian dengan menggunakan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

### Metode Analisis

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan metode analisis jalur (*path analysis*) yang diolah melalui program SPSS 20.0. Teknik analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* ( ) > 0,60 maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Imam Ghazali, 2006).

**Tabel 1**  
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach	Nilai Batas	Keterangan
		Alpha ( )		
1.	Stres Kerja	0,869	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,890	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,809	0,60	Reliabel
4.	OCB	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel tersebut nampak bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga data dinyatakan reliabel.

### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0

**Tabel 2**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	23.232	2.948		7.881	.000
Stres Kerja	-.492	.096	-.446	-5.148	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.273	.067	.351	4.056	.000

a. Dependent Variable:

Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.645	5.771		5.484	.000
Stres Kerja	-.593	.165	-.335	-3.599	.001
Lingkungan Kerja Non Fisik	.231	.111	.186	2.084	.040
Komitmen Organisasional	.514	.155	.320	3.312	.001

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y_1 = -0,446 X_1 + 0,351 X_2$$

$$Y_2 = 0,320 Y_1 - 0,335 X_1 + 0,186 X_2$$

X1 = Stres Kerja

X2 =Lingkungan Kerja Non Fisik

Y1 = Komitmen Organiasional

Y2 = *Organizational Citizenship Behavior*

Dari persamaan tersebut di atas menunjukkan bahwa :

Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien (b1) bernilai negatif sebesar -0,446, sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Stres Kerja akan berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasional.

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai koefisien (b2) bernilai positif sebesar 0,351 sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik akan mempengaruhi Komitmen Organisasional.

Variabel Komitmen Organisasional (Y<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien (b3) bernilai positif sebesar 0,320 sehingga disimpulkan meningkatnya Komitmen Organisasional akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien (b4) bernilai negatif sebesar -0,335 sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Stres Kerja akan berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.



Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien ( $b_5$ ) bernilai positif sebesar 0,186 sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil uji. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima

**Tabel 4**  
**Uji t Persamaan I**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.7881	.000
Stres Kerja	-5.148	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	4.056	.000

Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung variabel Stres Kerja sebesar -5,148 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 4,056. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,985 ( $\alpha=0,05$ ). Hasil t tabel diperoleh dari rumus  $df = n - k$ , dimana  $n =$  banyaknya jumlah observasi dan  $k =$  banyaknya jumlah variabel (bebas dan terikat) yaitu  $100 - 4 = 96$ . Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki signifikansi sebesar 0,000, dimana kedua variabel tersebut memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari  $(0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  diterima dan dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

**Tabel 5**  
**Uji t Persamaan II**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.5484	.000
Stres Kerja	-3.599	.001
Lingkungan Kerja Non Fisik	2.084	.040
Komitmen Organisasional	3.312	.001

Dependent Variable: OCB

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa t hitung variabel Stres Kerja sebesar -3,599, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,084 dan variabel Komitmen Organisasional sebesar 3,312. Nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,985 ( $\alpha=0,05$ ). Hasil t tabel diperoleh dari rumus  $df = n - k$ , dimana  $n =$

banyaknya jumlah observasi dan  $k =$  banyaknya jumlah variabel (bebas dan terikat) yaitu  $100 - 4 = 96$ . Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansi, variabel Stres Kerja memiliki signifikansi 0,001, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki signifikansi sebesar 0,040 dan Komitmen Organisasional memiliki signifikansi 0,001. Dari ketiga variabel diatas, keseluruhan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_3$ ,  $H_4$  dan  $H_5$  diterima dan dinyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Uji Simultan (F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung persamaan I = 19.235 dan F hitung persamaan II = 17.719. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada kedua persamaan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variasi OCB pegawai dapat dijelaskan oleh kondisi stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $R^2$  sebesar 0,776 atau 77,6% yang berarti bahwa variabel terikat OCB yang dimiliki pegawai dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

## KESIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar 0,351. Jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Halim (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Sedangkan dilihat dari *loading factor* hasil uji validitas dapat dilihat indikator LKNF7 memiliki nilai paling tinggi sebesar 0,789 dengan item pertanyaan "Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan" Hal ini berarti karyawan PT. Daya Manunggal memiliki keterkaitan yang tinggi satu sama lain dan bisa menghindari konflik – konflik yang tidak diinginkan jika timbul suatu masalah.

Komitmen organisasional terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien sebesar 0,320. Makin tinggi komitmen seorang karyawan akan menambah tingkat kemauan karyawan tersebut dalam melakukan hal – hal positif yang tidak termasuk dalam kewajiban pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Oemar (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,186.

Artinya jika semakin berkualitas lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kerelaan karyawan untuk berperilaku positif diluar tanggung jawab profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi Kurniasari dan Abdul Halim (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien sebesar -0,335. artinya, semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka akan makin menurun tingkat kepeduliannya terhadap hal – hal diluar kewajiban profesionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mokodompit (2014) dan Rahajaan *et al* (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien sebesar -0,446. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka komitmen organisasional karyawan akan semakin menurun. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ini mendukung pendapat Moncrief, *et al* (1997) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasional yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi. Khatibi *et al.* (dalam Garg dan Dhar, 2014) menyatakan stres yang dialami anggota organisasi juga harus diperhatikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap intensitas komitmen.

Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* dan variabel komitmen organisasional yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang cukup tinggi sehingga secara signifikan akan mengurangi pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan variabel komitmen organisasional yang menjadi variabel intervening mempunyai nilai yang positif dan signifikan sehingga secara signifikan akan memperkuat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship behavior*.

## SARAN

Implikasi manajerial bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada PT. Daya Manunggal, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor stres kerja, lingkungan kerja non fisik, serta komitmen organisasional secara khusus dan mendalam.

Stres kerja bukanlah sesuatu yang bisa dihindari. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan mengurangi komitmen organisasional karyawan dan *organizational citizenship behavior*. Dari kuesioner yang sudah dijawab oleh para responden menunjukkan bahwa tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan PT. Daya Manunggal cukup tinggi dan hal yang paling memicu stres adalah para karyawan merasa adanya tuntutan dari rekan kerja yang saling bertentangan. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa ada ketidaksesuaian antar karyawan yang menyebabkan gangguan dalam bekerja yang tidak teratasi, sehingga menyebabkan stres pada karyawan. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk dilakukan pencegahan atau penanggulangan stres kerja.

Davis, Keith dan John W. Newstorm (dalam Haryanto, 2014) mengungkapkan beberapa cara untuk menangani stres kerja yaitu konseling & mediasi. Konseling atau

bimbingan dan penyuluhan adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Sedangkan mediasi mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Selain itu perusahaan juga bisa mengambil langkah dalam menanggulangi stres dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang bisa merehatkan fisik dan psikis karyawan sejenak seperti olahraga bersama atau kompetisi olahraga antar departemen untuk membangun komunikasi dan kerjasama yang lebih baik antar karyawan sehingga dapat menghindari hal-hal pemicu stres kerja di perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan menyediakan lingkungan fisik yang memadai, kondisi non fisik sebenarnya adalah faktor yang tidak mudah ditangani karena disini letak perusahaan mengatur dan mengelola bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dari kuesioner yang sudah diisi oleh para responden, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Daya Manunggal merasa kerjasama sudah baik namun mereka tidak menganggap rekan kerja seperti keluarga sendiri. Hal ini kurang lebih dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Maka dari itu, pimpinan departemen *spinning* PT. Daya Manunggal disarankan untuk memberi perhatian lebih terhadap pengelolaan hubungan antar karyawan dalam meningkatkan kerjasama dan semangat kerja, yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesadaran karyawan dalam berperilaku kewargaan di organisasi/perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi kemauan karyawan untuk bertindak di luar kewajiban profesionalnya. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel komitmen organisasional adalah faktor yang paling mempengaruhi *organizational citizenship behavior* para karyawan di PT. Daya Manunggal.

Karyawan di PT. Daya Manunggal sudah memiliki komitmen organisasional yang cukup tinggi namun akan lebih baik lagi jika komitmen tersebut bisa ditingkatkan. Pradiansyah (dalam Baihaqi, 2010) menyatakan ada 5 faktor prinsip kunci dalam membentuk komitmen dalam diri karyawan yaitu:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri bawahan tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya bawahan selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

## REFERENSI

- Cicei, Cristiana Catalina. 2012. *Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations*. Procedia – Social and Behavioral Sciences Vol. 33, h. 1077-1081
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Darmawati, Arum, Hidayati, Lina Nur, dan Herlina, Dyna. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta



- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representative di Kota Kudus)* Jurnal Psikologi Vol. 1 No. 1. Universitas Muria Kudus
- Garg, Shreya dan Dhar, Rajib Lochan. 2014. *Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment.* Journal of Hospitality and Tourism Management Vol. 21 h. 64-75
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang).* Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Kurniasari, Devi dan Halim, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.* Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 2. Universitas Jember
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior.* New York : Mc Graw Hill.
- Mahendra, I Ruddy. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.* Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Negeri Semarang.
- Mamman, Aminu, Kamoche, Ken, dan Bakuwa, Rhoda. 2012. *Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: Aan organizing framework.* Human Resource Management Review Vol. 22 h. 285-302
- Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oemar, Yohanes. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru.* Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11 No. 1. ISSN: 1693-5241. Universitas Riau Pekanbaru
- Rahajaan, Thomas E. V, Swasto, Bambang dan Rahardjo, Kusdi. 2013. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur).* Jurnal Profit Vol. 6 No. 2. Universitas Brawijaya Malang.
- Rini, Gita Setya. 2014 *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto)* Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Rohayati, Ai. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia.* SMART – *Study & Management Research* Vol. XI, No. 1. ISSN: 1693-4474. Bandung Business School.
- Sanjoko, Deny Cahyadinanto. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention*





*Karyawan* (Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Sumarni, Murti. 2010. *Pengaruh Organizational Commitment dan Professional Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tesis Tidak Dipublikasikan*. Universitas PGRI Yogyakarta.

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Yoga, Rama Difa. 2014. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat* (Studi Pada RS Panti Wilasa Semarang). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang