

Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: Studi Kasus pada PT IEI

Tri Mulyani Kartini, Ety Zuliaawaty Zed

Universitas Pelita Bangsa

trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job stress, job satisfaction, and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT IEI. The type of research applied is explanatory research, with a quantitative approach. The research population consists of 70 employees who work in the E2 production department of PT IEI. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling method. Data was collected through distributing questionnaires. Data analysis was performed using SmartPLS (Partial Least Square) version 3.2.9. The results of the analysis show that the effect of job stress on OCB has an original sample value of 0.132, with a T-Statistics value of 2.203 and P-Values of 0.028, which shows results greater than α ($0.028 < 0.05$). The effect of job satisfaction on OCB resulted in an original sample value of 0.221, T-Statistics 2.101, and P-Values 0.036, which is also greater than α ($0.036 < 0.05$). Meanwhile, the effect of work environment on OCB shows the original sample value of 0.572, T-Statistics 6.268, and P-Values 0.000, which is smaller than α ($0.000 < 0.05$). From the results of hypothesis testing conducted through path coefficient analysis, it can be concluded that: 1) job stress has a significant positive effect on OCB at PT IEI; 2) job satisfaction has a significant positive effect on OCB at PT IEI; 3) work environment has a significant positive effect on OCB at PT IEI.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Work Environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT IEI. Jenis penelitian yang diterapkan adalah explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 70 karyawan yang bekerja di bagian produksi E2 PT IEI. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.2.9. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap OCB memiliki nilai sampel asli sebesar 0,132, dengan nilai T-Statistics 2,203 dan P-Values 0,028, yang menunjukkan hasil lebih besar dari α ($0,028 < 0,05$). Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,221, T-Statistics 2,101, dan P-Values 0,036, yang juga lebih besar dari α ($0,036 < 0,05$). Sementara itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB menunjukkan nilai sampel asli sebesar 0,572, T-Statistics 6,268, dan P-Values 0,000, yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui analisis koefisien jalur, dapat disimpulkan bahwa: 1) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT IEI; 2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT IEI; 3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB di PT IEI.

Kata Kunci : Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien. Organisasi membutuhkan karyawan yang terampil dan berkualitas, yang tidak hanya menyelesaikan tugas tetapi juga memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensi dan keterlibatan. Kualitas kerja ini dapat tercermin dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab resmi, dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Tontoli et al., 2022).

OCB berhubungan erat dengan kepuasan kerja, dan karyawan yang puas cenderung menunjukkan perilaku prososial, seperti mengambil tanggung jawab tambahan dan mematuhi aturan (Yusrina Nadila Arifah, 2022). Organisasi dengan karyawan yang memiliki kualitas OCB tinggi dapat meningkatkan kinerja dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

Namun, stres kerja, yang merupakan ketegangan emosional akibat tekanan pekerjaan, dapat menurunkan motivasi dan OCB karyawan (Nusran, 2019). Ketika karyawan menghadapi konflik, mereka lebih fokus pada penyelesaian masalah daripada menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Karyawan diharapkan mampu berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi, dan kepuasan kerja merupakan refleksi dari interaksi, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi (Aniversari & Sanjaya, 2022). Ketika karyawan merasa puas, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan di luar tugas resmi, yang pada gilirannya akan membawa manfaat bagi perusahaan.

Berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (X2) berikut ini hasil pra survey penelitian kecil yang peneliti sebarkan kepada 35 karyawan pada bagian produksi PT IEI memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1 Prasurvey Kepuasan Kerja

Pernyataan	Presentase	Presentase
Saya Puas dengan pekerjaan yang saat ini saya jalani	14,17%	8,42%
Saya Puas dengan Beban Pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya	8,66%	17,89%
Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan	12,60%	11,58%
Saya sudah Puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	14,17%	12,63%
Saya Puas dengan kondisi kerja yang mendukung	11,02%	12,63%
Saya Senang bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu Tim	12,60%	10,53%

Saya Puas ketika tanggungjaab dapat terselesaikan dengan baik	11,81%	12,63%
Saya Senang dengan rekan kerja ysng selalu memberikan dukungan	14,96%	13,68%

Sumber : Data di olah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diperhatikan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak puas atau tidak setuju dengan beban kerja yang terkadang dilimpahkan dengan hasil presentase sebesar 17,89% (17 responden) sedangkan yang merasa puas dan setuju memiliki presentase yang lebih kecil yaitu sebesar 8,69% (11 responden). Sementara kepuasan dari aspek lain seperti lingkungan dan hubungan dengan rekan kerja terlihat baik dan dapat dikatakan sudah puas.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kepuasan kerja karyawan, mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan di luar job description dan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kenyamanan dalam lingkungan kerja berpengaruh pada keseriusan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik. Kondisi kerja yang sehat, aman, dan nyaman sangat penting, karena lingkungan yang buruk akan mengurangi efektivitas karyawan.

Perusahaan, seperti PT IEI, bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi terletak pada pengelolaan sistem manajemen dan kerja sama antar karyawan, yang esensial untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target bersama.

Disini kita bisa melihat grafik data pencapaian target produksi pada karyawanyang direkap dalam 1 tahun terakhir pada bulan oktober 2022 – September 2023.



Sumber : PT IEI

Gambar 1.1 Pencapaian Target Produksi

Berdasarkan grafik data terkait target produksi pada PT IEI mendapati penurunan mampu dicermati pada data diatas pada Oktober 2022 -September 2023 akibat produksi kurang dari target yang seharusnya dicapai, jumlah hasil produksi

hanya mendapatkan 1,045 dengan sasaran 1200.

Dalam perusahaan, karyawan diharapkan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Target ini seharusnya mendorong inisiatif karyawan untuk membantu rekan kerja, namun data menunjukkan bahwa prestasi OCB di PT IEI mengalami penurunan, mengindikasikan rendahnya perilaku OCB di antara karyawan produksi. Penelitian lebih lanjut mengenai hubungan stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap OCB diperlukan karena adanya research gap.

Hikmah & Lukito (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap OCB, sementara Sang Putu Krisna Adhi Pranata et al. (2020) menunjukkan pengaruh positif. Adi Saputra et al. (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan Wulandari (2019) menemukan pengaruh negatif. Wazirman et al. (2022) menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap OCB, berlawanan dengan hasil Priyandini et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh negatif.

Dengan adanya hasil penelitian yang beragam, penulis merasa perlu melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT IEI (Studi Empiris Karyawan Bagian Produksi E2 Production)."

TINJAUAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan dihadiah dengan peningkatan kinerja tugas. OCB melibatkan perilaku seperti menolong rekan kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan mematuhi aturan (Fakhri et al., 2021). Bustomi et al. (2020) menekankan bahwa perilaku OCB adalah sukarela dan mendukung efisiensi organisasi. OCB dapat mengurangi stres kerja dan mendorong pengembangan diri karyawan (Naimah et al., 2022). Pujiyanto et al. (2022) menyatakan OCB sebagai sikap sukarela karyawan yang dilakukan tanpa imbalan atau tekanan. Sriathi et al. (2022) menambahkan bahwa OCB mencakup perilaku bermanfaat dan kooperatif tanpa memerlukan penghargaan formal. Menurut Fanisya Rahmadina Putri & Nur (2022), OCB terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan sikap altruistik dalam membantu rekan kerja, yang esensial untuk kemajuan perusahaan. Hendrawan et al. (2020) mencatat bahwa OCB mendukung keseimbangan dalam perusahaan melalui nilai-nilai sosial seperti empati dan kepedulian. Indikator yang digunakan untuk mengukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Fanisya Rahmadina Putri & Nur (2022) adalah: 1. Altruism: Perilaku karyawan untuk membantu orang lain. 2. Conscientiousness: Usaha karyawan untuk meningkatkan kinerja. 3. Sportmanship: Sikap karyawan untuk bertahan dalam organisasi. 4. Courtesy: Perilaku sukarela karyawan untuk mencegah permasalahan. 5. Civic Virtue: Tanggung jawab karyawan dalam mengatasi masalah.

Berdasarkan beberapa pemaparan ahli di atas dapat disimpulkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah tindakan positif atau *special* seorang

individu (karyawan) yang dilakukan secara sukarela tanpa menunggu *feedback* dari orang atau organisasi tersebut. Dilakukan hal ini hanya untuk membantu rekan kerja dan mencapai tujuan organisasi demi kemajuan organisasi (perusahaan) tempat mereka bekerja.

Stress Kerja

Stres berasal dari kata Latin “stringer,” yang berarti ketegangan atau tekanan. Secara umum, stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi fisik, pikiran, dan emosi. Jika tidak ditangani, stres dapat mengganggu kemampuan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Yusrina Nadila Arifah (2022) mendefinisikan stres sebagai kondisi internal yang dipicu oleh tuntutan dari tubuh, lingkungan, dan situasi sosial, yang dapat mengganggu keseimbangan individu. Stres kerja dapat disebabkan oleh hubungan antara individu dan lingkungan kerja, yang menciptakan persepsi ketidakcocokan. Faktor penyebab stres kerja bisa bersifat eksternal maupun internal, termasuk lingkungan kerja, budaya organisasi, tuntutan pekerjaan, dan komunikasi (Akma & Azril, 2022).

Handoko Darmaputra dalam Lestari (2021) menyatakan bahwa stres memengaruhi proses berpikir dan emosi seseorang, yang dapat berujung pada kecemasan kronis dan ketidakmampuan untuk bersikap kooperatif. Stres kerja adalah respon terhadap lingkungan yang menimbulkan ketegangan psikologis, yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan (Limanta, 2023). Ferdian et al. (2020) menambahkan bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis di mana individu menghadapi tuntutan dan sumber daya yang dianggap penting, namun penuh ketidakpastian, yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan psikologis. Menurut Hasibuan dalam Wirya & D Andiani N (2020), ada lima indikator stres kerja: 1. Konflik: Perbedaan pendapat antara anggota organisasi, diukur dari persepsi responden tentang konflik antara karyawan dan manajer. 2. Komunikasi: Proses transfer informasi; kurangnya komunikasi dapat memicu konflik. 3. Jam Kerja: Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, diukur dari persepsi responden terhadap jam kerja yang berlebihan. 4. Perilaku Kepemimpinan: Diukur dari persepsi responden tentang ketidakadilan pemimpin dalam memberikan tugas. 5. Beban Kerja: Merupakan beban yang dirasakan melebihi kapasitas pekerja.

Berdasarkan Pemaparan ahli diatas dapat disimpulkan kondisi ketegangan emosi,kecemasan yang dirasakan pegawai ditimbulkan stress kerja, bisa karena tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan itu membuatnya kesulitan mencapai target yang di tetapkan atau karena lingkungan yang kurang nyaman .

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencerminkan perasaan puas dan bahagia terhadap pekerjaan saat ini. Rasa puas ini muncul ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti pencapaian tujuan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Pohan et al., 2021). Ini juga mencakup aspek emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam semangat kerja. Namun, kepuasan kerja tidak bersifat tunggal; seseorang bisa merasa puas dengan satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Fardah Fagar & Gita, 2020). Menurut Purwanto et al. (2022), kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam perilaku kerja, termasuk produktivitas dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Erina Rulianti (2022), kepuasan kerja adalah refleksi dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Definisi kepuasan kerja dapat bervariasi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar lingkungan kerja (Armansyah et al., 2023).

Menurut Aniversari & Sanjaya (2022), terdapat lima indikator kepuasan kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri: Menjadi sumber kepuasan utama, menawarkan tugas menarik, kesempatan belajar, tanggung jawab, dan pengembangan. 2. Gaji: Faktor multidimensi yang berpengaruh, di mana besarnya gaji yang diterima pegawai diharapkan sesuai dan relevan. 3. Promosi: Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan secara intelektual, yang penting untuk kemajuan dan kepuasan dalam organisasi. 4. Pengawasan: Kemampuan manajer dalam memberikan dukungan teknis dan perhatian pribadi, serta menciptakan iklim partisipasi dalam pengambilan keputusan. 5. Rekan kerja: Rekan kerja yang kooperatif dan kelompok kerja, terutama tim kohesif, sebagai sumber dukungan dan kenyamanan.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sikap positif tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap lingkungan kerja dan nilai-nilai yang dianggap penting.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi operasional perusahaan dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang baik dan memuaskan dapat meningkatkan kinerja, dan perlu dijaga agar tetap stabil dan kondusif. Menurut Sunismi et al. (2022), lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan, termasuk kebersihan, pencahayaan, dan suara, yang memengaruhi keberhasilan tugas dan produktivitas. Martiningsih et al. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, metode, dan pengaturan kerja. Sartika & Khair (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi elemen-elemen yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Priyandini et al. (2020) menyoroti bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan Susanti & Mardika (2021) menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti AC dan pencahayaan juga berperan.

Menurut Susanti & Mardika (2021), indikator lingkungan kerja mencakup: 1. Fasilitas: Sarana yang disediakan untuk mendukung kegiatan perusahaan. 2. Kebisingan: Tingkat suara yang tinggi, terutama di ruangan produksi, dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu konsentrasi. 3. Sirkulasi Udara: Pentingnya sirkulasi udara yang baik untuk menciptakan kenyamanan saat bekerja. 4. Hubungan Kerja: Interaksi antara atasan dan bawahan, serta antara rekan kerja.

Secara keseluruhan Lingkungan kerja yang baik penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, seperti kebersihan, pencahayaan, suara, fasilitas, peralatan, serta hubungan antar karyawan. Faktor-faktor ini mempengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas yang mendukung, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, suasana kerja yang kondusif dan hubungan tanpa intrik juga berperan dalam meningkatkan kinerja.

Hipotesis dan Model Penelitian

Hipotesis I: Di duga bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Didukung penelitian (Hikmah & Lukito, 2021) judul "Peran *Worklife Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi". (Sang Putu Krisna Adhi Pranata et al., 2020) judul "*The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Work Stress and Performance of Employees in Income Agency Regional City of Denpasar*". (Anarti et al., 2022) judul "*Analysis Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Role In Maximizing Nurse Performance Achievements*".

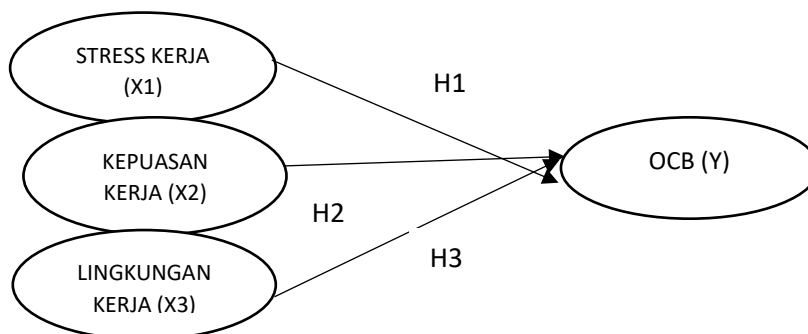
Hipotesa II : Di duga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Didukung penelitian (Adi Saputra et al., 2021) judul " Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) “. Penelitian (Anggraeni et al., 2022) judul “*Effect Of Job Satisfaction And Work Engagement On Organizational Citizenship Behavior* “. Penelitian (Purwanto et al., 2022) judul “*The Effect of Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behavior of Employees*”. Penelitian (Rama Kelana & Tajuddin Pogo, 2022) judul “*the Influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study At St Carolus Hospital Jakarta)*,”

Hipotesa III : Di duga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Didukung penelitian (Wazirman et al., 2022) judul “*The influence of job satisfaction, work environment and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) of employees at the office of cooperatives, small and medium enterprises*”. Penelitian (Yulianto,2022) judul “*Determination of Organizational Citizenship Behavior and Performance: Analysis of Job Satisfaction and Work Environment (Literature Review of Human Resource Management)*”. Penelitian (Handayani et al., 2022) judul “*The Influence of Loyalty and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study at PT Bangkobakti Perdana Trijaya Pekan Tolan Labuhanbatu Selatan North Sumatra*” .Penelitian (Haidar & Saragih, 2022) judul “*Effects of transformational leadership and work environment toward organizational citizenship behavior on the employees of Graha Telkomsigma Tangerang*.”

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan explanatory research untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan menguji hipotesis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, berlandaskan filosofi positivisme, dengan pengambilan sampel secara acak. Populasi penelitian terdiri dari 70 karyawan PT I EI bagian produksi E2. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9. Penelitian dilaksanakan di PT Indonesia Epson Industry, Bekasi, dari Januari hingga Desember 2023, populasi adalah seluruh 70 karyawan bagian produksi PT IEI E2.

Sampel: Menggunakan sampling jenuh, yang melibatkan seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya kurang dari 100. Metode Pengumpulan Data: Sumber Data: Menggunakan dua pendekatan (Prakoso et al., 2023): 1. Kepustakaan: Membaca literatur terkait. 2. Lapangan: Observasi langsung untuk informasi yang lebih mendalam.

Teknik Pengumpulan Data Kuesioner berbasis skala Likert digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan OCB (Amaliah, 2021; Sugiyono, 2019). Metode Analisis Data: Penelitian ini adalah kuantitatif, dengan variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan OCB (Y) sebagai variabel terikat. Pengukuran variabel dilakukan dengan analisis regresi menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji tiga hipotesis. PLS memungkinkan pengujian hubungan antar variabel meskipun ada multikolinieritas (Luthfi, 2021). Model Pengukuran (Outer Model) Pengujian dilakukan dengan melihat faktor loading. Indikator dianggap reliabel jika nilai loading di atas 0,7 (Prakoso et al., 2023). Validitas konstruk diuji melalui Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Model Pengukuran (Inner Model): Evaluasi model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi (R-square) dan estimasi koefisien jalur menggunakan prosedur bootstrapping di SmartPLS 3.2.9 (Prakoso et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian terdiri dari 70 karyawan, dengan 13% (9 karyawan) laki-laki dan 87% (61 karyawan) perempuan. Rentang usia responden mayoritas berfokus pada kelompok 21-25 tahun (92%, 64 karyawan), diikuti oleh usia <20 tahun (7%, 5 karyawan) dan usia 30-40 tahun (1%, 1 karyawan).

Berdasarkan pendidikan, 87,14% (61 karyawan) adalah lulusan SMA/SMK, 4,29% (3 karyawan) D3, dan 8,57% (6 karyawan) S1. Mengenai masa kerja, sebagian besar responden (77,14%, 54 karyawan) memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun, diikuti oleh kurang dari 1 tahun (14,29%, 10 karyawan), 4-5 tahun (7,14%, 5 karyawan), dan di atas 5 tahun (1,43%, 1 karyawan).

Analisa Data

Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan Smart PLS versi 3.2.9. Uji Measurement Model (Outer Model) adalah Uji Outer Model mengandalkan nilai faktor loading, yang menunjukkan sejauh mana indikator mencerminkan variabel laten. Indikator dianggap reliabel jika faktor loading di atas 0,7.

Uji Validitas : 1. Convergent Validity: Validitas instrumen diuji melalui nilai outer loading. Indikator dinyatakan valid jika nilai loading factor > 0,7. Beberapa indikator dengan nilai < 0,6 perlu dieliminasi. Setelah eliminasi, semua indikator menunjukkan nilai > 0,6, mengindikasikan bahwa data valid. 2. Discriminant Validity:

Diperiksa dengan membandingkan akar kuadrat Average Extracted (AVE). Nilai AVE yang baik diharapkan > 0,5. Jika nilai ini lebih besar dari korelasi antar variabel lain, maka validitas diskriminan dianggap baik.

Hasilolah data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9 menghasilkan nilai AVE sebagai berikut :

Tabel AVE

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak(AVE)
Job Satisfaction	0,608
Work Environment	0,687
OCB	0,631
Work Stress	0,767

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS Versi 3.2.9,(2023)

Berdasarkan analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.2.9, seluruh instrumen pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (KK), lingkungan kerja (LK), OCB, dan stres kerja (SK) menunjukkan nilai AVE di atas 0,6 (berwarna hijau). Dengan demikian, semua instrumen dinyatakan reliabel dan siap digunakan untuk pengumpulan data dan pengujian selanjutnya dalam penelitian ini.

Composite Reability

Composite Reliability adalah indeks yang mengukur sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Data dengan composite reliability > 0,7 menunjukkan reliabilitas tinggi. Uji reliabilitas ini dapat diperkuat dengan nilai Cronbach's alpha, di mana variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,7 (Prakoso et al., 2023). Berikut adalah nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Job Satisfaction	0,871	0,903
Work Environment	0,848	0,898
OCB	0,916	0,932
Work Stress	0,847	0,908

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS Versi 3.2.9,(2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Tabel 4. 1 Uji R -Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
OCB	0,657	0,646

Sumber : Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS Versi 3.2.9, (2023)

Hasil pengolahan data dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel OCB adalah 0,657, yang melebihi 0,02 ($>0,02$), sehingga model dianggap layak dengan kategori moderat. Sementara itu, nilai 0,646 dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model penelitian ini memiliki goodness of fit yang baik (Prakoso et al., 2023).

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima jika P-Values $< 0,05$. Hasil pengolahan data primer dari instrumen variabel penelitian menggunakan SmartPLS versi 3.2.9 menunjukkan temuan sebagai berikut:

Tabel Koefisien Jalur

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> OCB	0,221	0,235	0,105	2,101	0,036
Work Environment -> OCB	0,572	0,566	0,091	6,268	0,000
Work Stress -> OCB	0,132	0,128	0,060	2,203	0,028

Hasil pengujian hipotesis penelitian melalui koefisien jalur dengan menggunakan metode analisis Smart PLS Versi 3.2.9 pada sub sebelumnya menghasilkan uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	T-Statistic	P- values $< 0,05$	Hasil Uji Hipotesis
H1	Stress Kerja terhadap	2,203	0,028	Hipotesis

	OCB			Diterima
H2	Kepuasan Kerja terhadap OCB	2,101	0,036	Hipotesis Diterima
H3	Lingkungan Kerja terhadap OCB	6,268	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah Peneliti,(2023)

Berdasarkan tabel koefisien jalur, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh terbesar terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) berasal dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, dengan nilai $P < 0,05$.

1. Hipotesis Pertama: Stres Kerja (X1) \rightarrow OCB (Y)
Pengaruh stres kerja terhadap OCB menunjukkan nilai sampel 0,132, T Statistik 2,203, dan P Values 0,028. Karena $P < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
2. Hipotesis Kedua: Kepuasan Kerja (X2) \rightarrow OCB (Y)
Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB menghasilkan nilai sampel 0,221, T Statistik 2,101, dan P Values 0,036. $P < 0,05$ juga menyebabkan Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.
3. Hipotesis Ketiga: Lingkungan Kerja (X3) \rightarrow OCB (Y)
Pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB menghasilkan nilai sampel 0,572, T Statistik 6,268, dan P Values 0,000. Karena $P < 0,05$, Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Implikasi Hasil Penelitian Teoritis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap OCB:
Nilai sampel 0,132, T Statistik 2,203, dan P Values 0,028 ($P < 0,05$) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan adanya pengaruh positif dan negatif stres kerja terhadap OCB (Istanti et al., 2021; Sang Putu Krisna Adhi Pranata et al., 2020).
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB:
Nilai sampel 0,221, T Statistik 2,101, dan P Values 0,036 ($P < 0,05$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini konsisten dengan temuan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong OCB (Adi Saputra et al., 2021) meskipun ada juga penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif (Wulandari, 2019).
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB:
Nilai sampel 0,572, T Statistik 6,268, dan P Values 0,000 ($P < 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap OCB (Wazirman et al., 2022), meskipun ada yang menemukan pengaruh negatif (Priyandini et al., 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada PT IEI. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi OCB, begitu pula dengan tingkat kepuasan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk berperilaku lebih positif dan berkontribusi lebih dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti berpengaruh besar terhadap OCB, meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Akbar Fadli, & Diwanti, D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Manajerial*, 8(02), 171. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2386>
- Akma, N., & Azril, M. (2022). Analyzing work stress, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A case of private higher learning institution in Kuala Lumpur. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 4(1), 8–15. <https://doi.org/10.55057/ijares.2022.4.1.2>
- Amaliah, D. (2021). Pengaruh literasi ekonomi dan media sosial terhadap gaya hidup hedonis serta implikasinya terhadap perilaku konsumtif (Survei pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi). <http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7.%20BAB%20III.pdf>
- Anarti, H., Hermawati, A., & Purwanto, A. (2022). Analysis of organizational citizenship behavior (OCB) role in maximizing nurse performance achievements. *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2(05), 95–104.
- 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>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ariani, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box

- Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Armansyah, H., & Pardede, R. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviors (OCB). *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 154–168.
- Ayu, N. P., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 34–47.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.51>
- Azzam, I. A., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2021). The influence of employee engagement and job satisfaction on organizational citizenship behavior at PT. Rizki Asa Buana. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 97–120.
<https://doi.org/10.21009/jdmb.04.1.5>
- Badrun, B., Bahtiar, & Maimun. (2022). The effect of self-efficacy on teachers' organizational citizenship. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 1356–1371.
<https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i3>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran keinginan keluar sebagai moderasi: Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada asuransi Amanah. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 168. <https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.98>
- Erina Rulianti. (2022). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 341–350.
- Fakhri, R. M. I., Sudiro, A., & Suryadi, N. (2021). The effect of job stress and organizational citizenship behavior (OCB) on employee turnover intention with the mediation of employee engagement. *Ijlrhss.com*, 4(02), 133–137.
<http://www.ijlrhss.com/paper/volume-4-issue-2/18-HSS-936.pdf>
- Fakhrul Rozi Yamali, R. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Fanisya Rahmadina Putri, & Nur, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Fardah Fagar, F., & Gita, A. H. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fauzi, R. (2022). Compensation and job satisfaction for organizational citizenship

- behavior (OCB) employees. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 403–413. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2.403>
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The impact of work stress on turnover intention in Indonesia: Is there a mediation from employee' job satisfaction? *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))
- Haidar, M. A., & Saragih, R. (2022). Effects of transformational leadership and work environment toward organizational citizenship behavior on the employees of Graha Telkomsigma Tangerang. In *Proceedings of the 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management Conference, Asuncion, Paraguay, July 19-21, 2347–2352*. <https://ieomsociety.org/proceedings/2022paraguay/454.pdf>
- Hapsari Dyah Herdiany. (2019). Effect of stress, organizational culture, motivation on organizational citizenship behaviour at Pati Police Resort. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, & Cahyandi, C. (2020). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam menurunkan stres kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 3(November), 23–34. <https://journal.stikomysos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/article/download/237/142>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>