



Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)

Vicktor Jandry Marunduri¹, Simon Sia Niha², Henny A. Manafe³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, vicktorjandry@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

Corresponding Author: Vicktor Jandry Marunduri

Abstract: *This article reviews the literature review related to factors that impact organizational citizenship behavior (OCB), namely organizational commitment which is used as an intervening variable, work stress, and work environment. Writing this research intends to determine the hypothesis that gives impact each variable so that it can be useful for further research. The results obtained in this research are: 1) Job stress has a positive or significant effect on organizational commitment; 2) The work environment has a positive or significant impact on organizational commitment; 3) Job stress has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB); 4). The work environment has a positive or significant impact on OCB; 5). Organizational commitment influences both positively and crucially OCB; 6). Organizational commitment can mediate work stress that affects OCB; 7) Organizational commitment can carry out mediation for the work environment that impacts OCB; 8) Work stress and the work environment simultaneously have a positive and meaningful impact on OCB.*

Keyword: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Organizational Commitment, Work Stress, Work Environment.*

Abstrak: Artikel ini mengulas kajian pustaka terkait faktor yang berdampak kepada faktor yang *organizational citizenship behaviour* (OCB), yakni komitmen organisasional yang dijadikan variabel *intervening*, stres kerja dan lingkungan kerja. Penulisan riset ini bermaksud menentukan hipotesis yang memberi dampak ke tiap variabel supaya bisa bermanfaat bagi riset selanjutnya. Hasil yang didapat dalam riset ini ialah: 1) Stres kerja mempengaruhi positif maupun bermakna pada komitmen organisasional; 2) Lingkungan kerja mempengaruhi positif maupun bermakna pada komitmen organisasional; 3) Stres kerja mempengaruhi positif maupun bermakna pada *organizational citizenship behaviour* (OCB);

4). Lingkungan kerja mempengaruhi positif maupun bermakna pada OCB; 5). Komitmen organisasional mempengaruhi positif maupun krusial bagi OCB; 6). Komitmen organisasional dapat melakukan mediasi terhadap stres kerja yang mempengaruhi OCB; 7) Komitmen organisasional mampu melaksanakan mediasi bagi lingkungan kerja yang berdampak ke OCB; 8) Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berdampak positif dan bermakna kepada OCB.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Sejauh ini perusahaan berhadapan dengan kondisi yang mengharuskan mereka untuk berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Guna berhadapan dengan tantangan itu, perusahaan kerap mengimplementasikan sistem kerja yang terkesan mengharuskan pegawai guna bekerja keras memperoleh produktivitas tinggi. Perusahaan memiliki tuntutan standar terkait hasil yang mereka ciptakan untuk meningkatkan perusahaan tersebut, tetapi bisa berimbas ke diri karyawan dan kemunculan segala sesuatu yang tidak bisa dihindari, termasuk perkara stres kerja yang kerap karyawan rasakan.

Stres ialah situasi internal yang diperlihatkan oleh gangguan fisik, lingkungan maupun kondisi sosial yang berpeluang dalam situasi yang tidak baik. Luthans (2005) memaparkan bila stres sebagai respons adaptif yang berhubungan dengan perbedaan setiap manusia maupun proses psikologi yang menjadi akibat dari tindakan, kondisi maupun peristiwa lingkungan/eksternal yang memosisikan tuntutan psikologis maupun fisik berlebihan pada diri individu. Robbins (2007) memaparkan bila stres kerja sebagai situasi yang dinamis pada diri seseorang yang terkonfrontasi oleh peluang, kendala maupun keharusan terkait segala sesuatu yang diinginkan atau berdasar pada keberhasilan yang nyatanya tidak pasti. *National Institute for Occupational Safety and Health* (dalam Cicei, 2012) memaparkan stres kerja menjadi emosi dan respons fisik pada diri individu yang hadir guna memenuhi tuntutan kerja yang berlainan dengan kemampuan, kehenda, dan sumber daya pada diri individu.

Kemunculan stres kerja terpengaruh oleh faktor organisasi, lingkungan, dan perseorangan. Robbins (2007) turut memaparkan bila stres kerja ialah beragam pengaruh berwujud gejala yang seseorang alami, yakni gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis memiliki keterkaitan dengan kesehatan fisik pegawai, misal metabolisme berubah, sakit kepala, dan meningkatnya tekanan darah. Gejala psikologis berhubungan dengan kondisi psikis pegawai, misal rasa cemas, ketegangan, mudah marah, bosan, tidak puas, dan menunda pekerjaan. Perilaku, stres kerja terarah ke perubahan produktivitas pegawai, absensi, dan tingkat keluar masuk pegawai.

Selye (Sanjoko, 2015) mengklasifikasikan stres sebagai *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan stres yang memengaruhi negatif dan destruktif. Lalu, *eustress* sebagai stres yang memengaruhi secara positif. Stres pada dasarnya diperlukan agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai, tetapi pada titik tertentu bila individu terkesan ambisius dan beban kerja berlebihan sehingga memunculkan *distress* sebagai penyebab kinerja pegawai mengalami penurunan sampai gangguan kesehatan. Stres kerja bisa terpengaruh secara langsung oleh lingkungan kerja. Sedarmayanti (Yoga, 2014) menuturkan jika lingkungan kerja ialah seluruh peralatan dan bahan yang pegawai temukan, termasuk wilayah pegawai menjalankan tugas kerja, prosedur kerja, dan peraturan kinerja sebagai perorangan atau sebagai kelompok.

Lingkungan kerja ialah beragam hal yang terdapat di sekitaran tenaga kerja dan bisa memengaruhi mereka untuk melaksanakan tugas yang ia emban atau sebagai

pertanggungjawabannya (Mega dalam Sanjoko, 2015). Parlinda (Wahyuningtyas, 2013) mempertegas jika lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik yang bisa memberi kesan tenang, menyenangkan, dan memberi jaminan keamanan. Jika situasi kerja baik sehingga perihal itu bisa memunculkan rasa puas bagi diri pegawai sehingga bisa memengaruhi positif.

Tidak hanya stres kerja maupun lingkungan kerja, komitmen organisasional merupakan faktor penentu mutu OCB di suatu organisasi. Bila karyawan telah memiliki komitmen untuk bekerja di suatu perusahaan, maka secara perlahan dan sesuai dengan komitmennya itu, karyawan berkecenderungan bertindak sesuatu yang tergolong sebagai OCB atau *extra role*, seperti berbicara baik mengenai perusahaan. Griffin (dalam Darmawati, 2013) memaparkan bila komitmen organisasional merupakan sikap yang merepresentasikan seberapa jauh seseorang mengenali dan mengikatkan diri ke organisasi. Seseorang yang berkomitmen tinggi berpeluang untuk melihat diri mereka sebagai anggota organisasi. Luthans (2005) memaparkan bila komitmen organisasional diperjelas sebagai kehendak kuat untuk menjadi anggota organisasi, berupaya kerja berdasar pada kehendak organisasi, dan rasa yakin, serta perolehan nilai maupun tujuan perusahaan.

Komitmen tinggi memicu seseorang memiliki kepedulian maupun keinginan untuk memajukan perusahaan ke jalur yang lebih baik (Sumarni, 2010). Berbeda bila seseorang yang berkomitmen rendah, maka seseorang itu sekadar memprioritaskan diri mereka atau kelompok mereka. Ia tidak mempunyai kehendak guna memajukan organisasi ke jalur yang lebih baik. Krietner dan Kinicki (dalam Rini, 2014) mempertegas bila pegawai yang menganggap bila mereka memiliki komitmen terhadap organisasi akan mempunyai kebiasaan yang dapat diandalkan, menyusun rencana untuk tinggal di organisasi lebih lama, serta memberikan segala usaha dalam bekerja. Pegawai yang berkomitmen afektif tinggi cenderung ingin tetap ada di organisasi sebagai perasaan tetap tinggal, ditentukan kembali ke organisasi maupun komitmen untuk terlibat di dalam organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi merasa bila komitmen merupakan kebutuhan.

Organizational Citizenship Behaviour sesuai pemaparan Organ (dalam Rini, 2014), yaitu perilaku kerja yang mampu memberi manfaat untuk organisasi kendati terlaksana secara tidak langsung mendapat pengakuan oleh sistem penghargaan. Perilaku yang individu laksanakan lebih dari penjabaran bidang pekerjaan yang organisasi berikan secara ikhlas dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari perusahaan.

Peningkatan perilaku OCB terpengaruh oleh dua faktor utama, yakni faktor dari dalam diri pegawai (internal), misal moral, kepuasan maupun sikap positif. Faktor dari luar pegawai bisa berupa sistem manajemen, kepemimpinan dan budaya perusahaan (Siders et.al dalam Rohayati, 2014). Sesuai penuturan Podsakoff (dalam Rohayati, 2014), menyebut bila terdapat empat faktor pendorong kemunculan OCB pada diri pegawai. Keempat faktor itu seperti kriteria perseorangan, kriteria pekerjaan, kriteria organisasional, dan perilaku pimpinan. Kriteria perseorangan terdiri atas anggapan keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan anggapan dukungan pimpinan. Kriteria tugas seperti peranan yang jelas, sedangkan kriteria organisasional terdiri atas struktur organisasi maupun model kepemimpinan.

Berlandaskan penjabaran di atas, rumusan permasalahan dalam riset ini ialah:

1. Apakah stres kerja memberi dampak positif maupun bermakna kepada komitmen organisasional?
2. Apakah lingkungan kerja memberi dampak positif maupun bermakna kepada komitmen organisasional?
3. Apakah stres kerja memberi dampak positif maupun bermakna kepada *organizational citizenship behaviour* (OCB)?
4. Apakah lingkungan kerja memberi dampak positif maupun bermakna kepada *organizational citizenship behaviour* (OCB)?

5. Apakah komitmen organisasional memberi dampak positif maupun bermakna kepada *organizational citizenship behaviour* (OCB)?
6. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi stres kerja yang mempengaruhi OCB?
7. Apakah komitmen organisasional dapat memediasi lingkungan kerja yang berdampak bagi OCB?
8. Apakah stres kerja maupun lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB)?

METODE

Tata cara penulisan artikel ini memanfaatkan metode kualitatif maupun kajian pustaka. Menganalisis teori dan hubungan masing-masing variabel didapat dari buku ataupun jurnal termasuk melalui Mendeley, Scholar Google dan media lainnya. Pada kajian kualitatif, kajian pustaka perlu peneliti gunakan secara konsisten menggunakan hipotesis metodologis. Artinya, perlu peneliti gunakan secara induktif supaya tidak memunculkan multitafsir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres Kerja (X1) Memengaruhi Komitmen Organisasional (Y1)

Beranjak dari uraian di atas, mempertegas bila stres kerja berimbas positif dan bermakna kepada komitmen organisasional. Sama seperti uloasan AR Iresa, HN Utami, A Prasetya (2015) bila stres kerja berdampak krusial bagi komitmen organisasional. Kajian milik IGP Wibowo, G Riana, MS Putra (2015) memperjelas bila stres kerja mempengaruhi signifikan komitmen organisasional.

Sesuai gagasan Siagian (2010: 300), mempertegas jika stres berperan sebagai situasi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik individu. Siagian (2010: 301) pun menyebut bila sumber stres bisa diklasifikasikan ke bermacam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Pendekatan stres kerja terlaksana guna menangani hambatan yang pegawai alami ketika bekerja. Bagi seseorang, perlu menanggulangi stres kerja sebab stres bisa berimbas ke kehidupan, kesehatan maupun produktivitas.

Stres kerja mampu berdampak kepada tingkat komitmen organisasional pada diri individu. Fontana (Rulestari dan Eryanto, 2013: 22) memaparkan bila pengaruh stres ialah *organizational problem* terdiri atas penurunan tingkat kepuasan kerja, komitmen maupun loyalitas kepada organisasi yang mengalami penurunan, serta penurunan pada produktivitas kerja, maka menyebabkan absensi maupun turnover terjadi peningkatan. Stres kerja yang meningkat mampu mengakibatkan komitmen organisasional menurun. Kian tinggi komitmen organisasional, pegawai cenderung memperoleh kenyamanan dalam bekerja, maka mampu mengantisipasi tingkat stres kerja.

Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi Komitmen Organisasional (Y1)

Sesuai teori maupun pembahasan di bab terdahulu, dapat memperjelas jika lingkungan kerja berdampak positif maupun bermakna bagi komitmen organisasional. Sesuai kajian A Subagyo (2014) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi komitmen organisasional. Kajian A Shalahuddin (2013) menampakkan lingkungan kerja berimbas positif maupun bermakna kepada komitmen organisasional.

Lingkungan kerja berperan sebagai unsur dari dalam maupun luar perusahaan yang memengaruhi perusahaan, serta sebagai unsur yang mampu dikontrol maupun menjadi unsur yang tidak bisa dikontrol (Hamzah, 2007). Sihombing (2001) turut menyampaikan pemahaman terkait lingkungan kerja, yakni faktor dari luar diri manusia secara fisik atau nonfisik di suatu organisasi. Melalui penjelasan tersebut, lingkungan kerja tergolong sebagai situasi di tempat kerja secara fisik atau nonfisik yang memengaruhi karyawan selama melaksanakan tugas kerja. Lalu, Stoner, et. al (1996) menyebut bila suasana yang karyawan

rasakan di dalam organisasi terkait sikap dan tindakan rekan atau pemimpin, serta iklim yang diciptakan sehingga keseluruhannya berubah ke tindakan atau kebijakan organisasi untuk memengaruhi karyawan.

Komitmen karyawan dalam organisasi bisa menjadi jaminan dalam menjaga keberlangsungan hidup organisasi karena komitmen karyawan memengaruhi produktivitas perusahaan. Pembentukan komitmen pada diri karyawan bukan perkara sederhana karena permasalahan komitmen ini tidak bisa diasumsikan dari cakupan mikro, melainkan termasuk permasalahan makro organisasi. Atas dasar itulah, tidak seluruh teori akan sukses diimplementasikan ke pengembangan komitmen di seluruh organisasi karena ada perbedaan kriteria di setiap organisasi sehingga mengarahkan penyusunan model kebijakan komitmen yang dipergunakan. Komitmen organisasional ialah kondisi ketika karyawan memilih ke suatu organisasi dan tujuannya, serta memiliki niatan untuk menjaga keanggotaan mereka di organisasi itu (Robbins, 1996). Dengan begitu, partisipasi kerja yang terorganisasi tinggi sebagai pemihakan ke organisasi yang menyediakan lapangan kerja bagi para karyawan.

Meyer dan Allen (1993) menuturkan jika komitmen bisa hadir dengan wujud berlainan, maka masing-masing pihak bisa merasakan komitmen yang berlainan terhadap organisasi, pimpinan, pekerjaan, maupun kepada kelompok kerja. Beranjak dari pemaparan ini, mempertegas jika kian baik suatu lingkungan kerja yang mencakup beberapa komponen diatas seperti komitmen organisasi yang kuat dari karyawan pada saat bekerja hendak berimbas ke prestasi kerja yang baik, maka diperlukan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

(X1) Stres Kerja Memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y2)

Sesuai uraian di bab terdahulu, memperjelas jika stres kerja sangat berdampak kepada *organizational citizenship behaviour* (OCB). Stres sesuai pemaparan Kreitner, *et al* (dalam Haryanto, 2014) sebagai respons adaptif, dikaitkan oleh kriteria maupun proses psikologis seseorang sebagai akibat dari masing-masing tindakan eksternal, kondisi atau kejadian yang memosisikan tuntutan psikologis maupun fisik terkhusus ke seseorang. Robbin, *et al* (2007) menyebut stres sebagai situasi dinamis ketika seseorang berhadapan dengan peluang, permintaan maupun sumber daya yang berhubungan dengan segala sesuatu yang dikehendaki.

Sesuai prinsip, stress berkategori rendah hendak berdampak positif kepada pegawai, maka pegawai akan mendapat motivasi dalam memperoleh prestasi. Hanya saja, bila stres tergolong tinggi, maka bisa memicu kompetensi individu dalam menghadapi lingkungan di sekitarnya. Keterkaitan stres dengan OCB hendak terlaksana bila pegawai bisa mengatur stres yang mengarah ke perspektif stres positif (Luthans, 2005).

Sesuai kajian milik TEV Rahajaan, B Swasto, K Rahardjo (2012), menyebut bila stres kerja berdampak positif dan krusial bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kajian milik VT Prasasti, A Yuniawan (2017) ikut menyimpulkan stress kerja berimbas krusial maupun bermakna kepada OCB. Hasil ini menjelaskan jika OCB yang dirasakan karyawan makin baik sehingga meminimalkan tingkat stres kerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X2) Memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y2)

Lingkungan kerja merupakan beragam hal di sekitar tenaga kerja dan yang mampu memberi pengaruh pegawai selama melaksanakan tugas yang ia emban sebagai pertanggungjawabannya (Mega, dalam Sanjoko, 2015). Parlinda (dalam Wahyuningtyas, 2013) menyebut bila kondisi kerja merupakan kondisi ketika tempat kerja yang baik seperti lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang memberi citra positif/menyenangkan dan memberi jaminan keamanan. Bila situasi kerja baik, berarti perihal itu bisa mengarahkan kemunculan kepuasan pada diri pegawai sehingga bakal memengaruhi positif. *Organizational*

citizenship behaviour sesuai penuturan Organ (dalam Rini, 2014), yaitu perilaku kerja seseorang yang mampu memberi manfaat untuk organisasi, tetapi tidak secara langsung mendapat pengakuan dari sistem penghargaan. Perilaku yang individu lakukan lebih dari deskripsi kerja formal yang perusahaan berikan secara sukarela dan tidak langsung akan mendapat penghargaan dari perusahaan.

Peningkatan perilaku OCB terpengaruh oleh dua faktor utama, yakni faktor dari dalam diri pegawai (internal), meliputi moral, kepuasan, dan sikap positif. Faktor dari luar pegawai (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan maupun budaya perusahaan (Siders et.al dalam Rohayati, 2014). Sama seperti penuturan Podsakoff (dalam Rohayati, 2014) bila terdapat empat faktor pendorong kemunculan OCB pada diri pegawai. Keempat faktor itu, seperti lingkungan kerja, kriteria tugas/pekerjaan, kriteria organisasional, serta perilaku pemimpin. Kriteria seseorang terdiri atas persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional maupun persepsi dukungan pimpinan, kriteria tugas terdiri atas kejelasan atau ambiguitas peranan, sedangkan kriteria organisasional seperti struktur organisasi maupun model kepemimpinan.

Lingkungan kerja menghasilkan rasa nyaman untuk pegawai. Rasa nyaman yang muncul dari lingkungan kerja akan memengaruhi keseriusan pegawai dalam melaksanakan tugas kerja sehingga mengarahkan mereka agar dapat bekerja maksimal (Budiyanto dan Oetomo, dalam Rahajaan *et al* 2013).

Hal ini memberi simpulan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Sesuai kajian milik L Piyandini, H Nurweni (2021) menyimpulkan bila lingkungan kerja berimbas positif maupun bermakna ke OCB. Ulasan milik AAWS Waspodo (2019) menyimpulkan bila lingkungan kerja berdampak krusial dan positif bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Komitmen Organisasional (Y1) Berdampak ke OCB (Y2)

Dari pembahasan sebelumnya memperjelas jika komitmen organisasional sangat berdampak kepada OCB. Komitmen organisasional ialah aspek penentu mutu OCB di suatu organisasi. Bila karyawan merasa memiliki komitmen untuk bekerja di suatu perusahaan, maka mereka akan berupaya untuk melaksanakan segala sesuatu yang termasuk dalam OCB atau *extra role* misal berbicara baik terkait perusahaan. Griffin (dalam Darmawati, 2013) menyebut jika komitmen organisasional sebagai sikap yang merepresentasikan seberapa jauh seseorang mengenali dan mengikatkan diri terhadap organisasi. Luthans (2005) menambahkan, komitmen organisasional dipertegas sebagai kehendak kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, kehendak guna berupaya kerjas berdasar pada kehendak organisasi maupun keyakinan tertentu, dan perolehan nilai atau tujuan organisasi.

Komitmen tinggi mengarahkan seseorang untuk mengarahkan seseorang agar memedulikan dan memajukan organisasi ke jalur yang lebih baik (Sumarni, 2010). Berbeda bila seseorang yang berkomitmen rendah cenderung memprioritaskan diri sendiri. Ia tidak mempunyai kehendak guna memajukan organisasi ke jalur yang lebih baik. Krietner dan Kinicki (dalam Rini, 2014) menambahkan jika pegawai yang menganggap bila sudah memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga mempunyai kebiasaan yang mampu diandalkan, merancang untuk berada di organisasi dalam rentang waktu yang lebih lama, serta memberikan usaha dan kinerja bagi organisasi.

Sesuai kajian T Fitriastuti (2013), menyebut bila komitmen organisasional berdampak positif maupun krusial bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB), adapun Kajian milik TI Sudarmo (2018) menuturkan bila komitmen organisasional berdampak krusial bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Komitmen Organisasional (Y1) dapat Memediasi Stres Kerja (X1) yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y2)

Melalui uraian maupun dukungan dari teori yang sudah tersampaikan, memperjelas bila stres kerja bisa berdampak positif maupun bermakna kepada OCB melalui komitmen organisasional. Komitmen karyawan terhadap organisasi bisa menjadi jaminan dalam menjaga keberlangsungan hidup organisasi karena komitmen pada diri pekerja memengaruhi produktivitas organisasi. Pembentukan komitmen pada diri karyawan bukan perkara sederhana karena permasalahan komitmen tidak dapat diasumsikan dari cakupan mikro (kinerja), melainkan dari makro organisasi (nilai di organisasi).

OCB berlandaskan ke motif atau nilai yang mendominasi. Kesiediaan berbentuk perilaku belum tentu merepresentasikan kesiediaan yang sesungguhnya. Guna mencari tahu nilai dari pegawai bukan perkara mudah. Secara pragmatis, praktik manajemen pada organisasi kerap terfokus ke segala sesuatu yang teramati, yakni perilaku. Dalam membentuk perilaku turut berlandaskan ke penghargaan dan *punishment* yang sifatnya eksternal. Efektivitas organisasi bisa terlihat melalui interaksi pegawai di tingkat personal, kelompok maupun organisasi ketika hendak menciptakan sumber daya manusia dengan tingkat absensi rendah, perputaran pegawai yang rendah, kurangnya perilaku menyimpang dalam organisasi, pencapaian kepuasan kerja, dan berkomitmen dengan perusahaan. Pegawai hendak melaksanakan suatu pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan atau tanggung jawabnya tanpa menghendaki imbalan yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

Kinerja seseorang mampu berdampak kepada kinerja organisasi secara menyeluruh, yang mengharuskan perilaku pegawai di suatu organisasi. Pegawai bisa keluar dari organisasi tanpa unsur pemaksaan atau akibat lain, misal lingkungan kerja tidak menjamin kenyamanan, pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan karier maupun tawaran gaji di organisasi lainnya lebih tinggi. Umumnya di suatu organisasi atau perusahaan acap menghendaki tiap pegawai supaya memperoleh prestasi. Tujuan ini bisa diperoleh jika organisasi dalam bekerja terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti faktor yang mampu memengaruhi niat lebih untuk bekerja hingga bersedia mengerjakan tugas pihak atau karyawan lain, yang dikenal sebagai OCB.

Nugroho (2008) menyebut bila stres merupakan wujud dari perasaan tertekan, rasa tidak nyaman, kesulitan, dan kendala yang dirasakan secara emosional. Handoko (2008) menambahkan jika stres ialah situasi ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi manusia. Pada dasarnya stres tidaklah buruk kendati kerap diulas dalam konteks negatif, tetapi stres pun tetap bernilai positif. Stres sebagai kesempatan saat tersedia potensi hasil, sebagian stres dapat berupa stres positif maupun negatif. Sejauh ini, beberapa pakar menyampaikan pendapatnya bila stres ialah tantangan atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, memiliki operasional yang berlainan dengan stres hambatan maupun stres yang menghalangi untuk memperoleh tujuan.

Simpulan ini mempertegas bilamana variabel komitmen organisasional bisa melakukan mediasi mengenai hubungan antara stres kerja dan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Sama seperti penuturan VT Prasasti, A Yuniawan (2017), menyimpulkan bila komitmen organisasional mampu melakukan mediasi atau berimbas tidak langsung antara stres kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kajian NK Hermawan, KC Kirana, G Wiyono (2022) menyatakan bila komitmen organisasional mampu melakukan mediasi atau berimbas tidak langsung antara stres kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Komitmen Organisasional (Y1) dapat Memediasi Lingkungan Kerja (X2) yang Berdampak bagi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y2)

Pegawai yang menjalankan kegiatan yang mengakibatkan waktu kerja dimanfaatkan seefektif dan seoptimis mungkin, termasuk kinerja karyawan yang meningkat. Bila

lingkungan kerja mendukung, tentu komitmen organisasi pegawai hendak hadir sebab pegawai sudah betah berada di organisasi tersebut, maka loyalitasnya pun kian mengalami peningkatan pula. Ulasan ini sesuai ulasan Rustini dkk (2015), mendapati bila kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi. Penjelasan ini mempertegas bilamana kian membaiknya lingkungan kerja, berarti terjadi peningkatan terhadap komitmen organisasi. Bahkan karyawan yang berkomitmen kepada organisasi tentu mempunyai loyalitas tinggi sehingga memberi indikasi bila karyawan yang berpartisipasi dalam OCB untuk memberi balasan atas tindakan organisasi dengan merefleksikan karyawan agar lebih kooperatif, gemar menolani, memperhatikan pegawai lain, dan serius selama menjalankan tugas kerja. Ulasan yang disampaikan Rahmawati dan Sulisty (2015), Lestaringtyas (2016), Sukmawati, dkk (2016, Purnami (2013), Dewi dan Suwandhana (2016) mempertegas bila komitmen organisasi berdampak langsung bagi OCB secara positif.

Simpulan ini membuktikan jika komitmen organisasional mampu melakukan mediasi terhadap hubungan antara lingkungan kerja dengan OCB. A Prayitno (2017) menyebut bila komitmen organisasional bisa memediasi lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi OCB. Kajian milik S Muayanah, AT Haryono, HS Wulan (2017) menyimpulkan bila komitmen organisasional karyawan dalam bekerja mampu melakukan mediasi atau berdampak langsung pada *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Berdampak bagi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y2)

Stres kerja maupun lingkungan kerja berdampak besar bagi OCB. Sebenarnya stres berkategori rendah mampu berdampak positif kepada pegawai, maka pegawai akan berupaya mendapat kinerja maksimal. Hanya saja, bila stres terlalu besar, berarti perih tersebut bisa mengancam kompetensi seseorang untuk menghadapi lingkungan. Keterkaitan stres dengan OCB bisa terlaksana bila pegawai bisa mengatur stres yang mengarahkan perspektif stres ke jalur yang positif (Luthans, 2016).

Karyawan yang berpartisipasi pada OCB di tempat kerja nantinya bisa memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh (Harikaran & Thevanes, 2018). OCB merupakan situasi ketika para pegawai bersedia menjalankan pekerjaan dengan lebih dari syarat minimal dari penjelasan tugas kerja, memberi saran untuk meningkatkan kinerja maupun mengefisieni kelompok kerja (Chelagat et al., 2015). Beberapa ulasan terdahulu memperjelas jika OCB kerap menjadi variabel mediasi. Seperti halnya ulasan milik (Harikaran & Thevanes, 2018) mengenai keterkaitan antara *worklife balance*, OCB, dan organisasi kinerja yang memperjelas jika *worklife balance* menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian pada praktik kinerja tinggi dalam meningkatkan sikap positif mengenai pekerjaan. Dengan begitu, sikap positif mengenai pekerjaan akan terlibat dalam mengarahkan lebih banyak OCB pegawai yang mengalami perubahan dan mampu memaksimalkan kinerja organisasi. Namun, kelemahan OCB di tingkat interaksi sosial yang lebih tinggi akibat beban kerja berlebih maupun interpersonal konflik pada pegawai. Saat pegawai terjadi konflik interpersonal tingkat tinggi, mereka berkecenderungan terfokus ke upaya menyelesaikan permasalahan dibanding tugas terkait pekerjaan. Atas dasar itulah, permasalahan stres kerja harus memperoleh perhatian bagi perusahaan sebab berkaitan dengan interaksi antarpegawai dan menunjang kenyamanan.

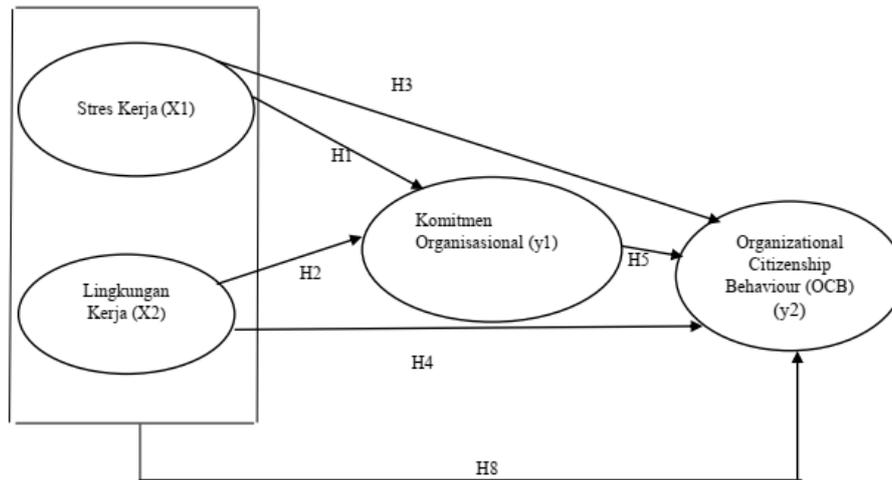
Suasana nyaman serta lingkungan kerja yang baik dalam bekerja cukup dibutuhkan pegawai untuk mengurangi stress kerja yang sering terjadi pada karyawan dimana secara sarana prasarana lingkungan kerja yang memfasilitasi secara baik dan lengkap pada karyawan serta akan meminimalkan stress kerja maupun bisa memaksimalkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2019) menyebut jika lingkungan kerja sebagai seluruh kondisi yang terjadi dan terkait hubungan kerja, termasuk hubungan dengan pimpinan atau antarrekan

kerja, dan relasi dengan pegawai. Sugito (2015) memperjelas bila lingkungan kerja menjadi komunikasi pegawai dan relasi dengan pimpinan.

Hasil yang didapat memperjelas bila stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi bermakna kepada OCB, maka berimbas ke kinerja, sesuai dengan kajian milik s Bahri, M Zaki, F Zulkarnain, (2018), dan kajian Milik CT Meraldy, W Ardiani, R Putra, (2022).

Conceptual Framework

Beracuan ke uraian yang tersampaikan, peneliti mendapat kerangka berpikir dalam ulasan ini, yakni.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berlandaskan ke uraian tersebut, memperjelas jika:

1. H1: Stres kerja (X1) memberikan dampak maupun cukup penting kepada komitmen organisasional (Y1)
2. H2: Lingkungan kerja (X2) memberikan dampak maupun cukup penting kepada komitmen organisasional (Y1)
3. H3: Stres kerja (X1) memberikan dampak positif maupun cukup penting kepada OCB (Y2)
4. H4: Lingkungan kerja (X2) memberikan dampak positif dan krusial bagi OCB (Y2)
5. H5: Komitmen organisasional (Y1) memberikan dampak positif maupun cukup penting kepada OCB (Y2)
6. H6: Komitmen organisasional (Y1) dapat memediasi stres kerja (X1) yang berimbas ke OCB (Y2)
7. H7: Komitmen organisasional (Y1) mampu memediasi lingkungan kerja (X2) yang berimbas ke OCB (Y2)
8. H8: Stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB) (Y2).

Selain dari variabel X1, X2, yang mempengaruhi Y1 dan Y2 masih ada variabel yang terlibat dalam memberikan pengaruhnya, yakni komitmen karyawan (X3); budaya organisasi (X4); dan beban kerja karyawan (X5).

KESIMPULAN

Berlandaskan ke teori, artikel maupun pembahasan, rumusan hipotesis dalam ulasan selanjutnya ialah:

1. Stres kerja memberikan dampak maupun cukup penting kepada komitmen organisasional
2. Lingkungan kerja memberikan dampak maupun cukup penting kepada komitmen organisasional

3. Stres kerja memberikan dampak maupun cukup penting kepada organizational citizenship behaviour (OCB)
4. Lingkungan kerja memberikan dampak maupun cukup penting kepada OCB.
5. Komitmen organisasional memberikan dampak maupun cukup penting kepada OCB
6. Komitmen organisasional dapat memediasi stres kerja yang berdampak bagi OCB.
7. Komitmen organisasional dapat memediasi lingkungan kerja yang berdampak bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB)
8. Stres kerja dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi *organizational citizenship behaviour* (OCB).

REFERENSI

- Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. ANALISIS Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. JEMSI, – Dinasti review. | ISSN 2686-4916
- 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
- Darmawati. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- 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 *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9, No. 1
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif*. NilaCakra.DenpasarResearch, 1(5), 291–310.
- Oemar, Y ohanes. 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
- 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
- Sanjoko, Deny Cahyadinanto. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terehadap 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
- 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