

# Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior Pada UPTD Puskesmas Singojuruh

Nelcy Violin Adistia<sup>1</sup>, Dilla Cattleyana<sup>2</sup>, Ni Kadek Yuliandari<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi<sup>1,2,3</sup>

## Kata kunci:

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap UPTD Puskesmas Singosuruh. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Teknik non probability sampling menggunakan teknik saturation sampling atau sampel jenuh dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPTD Puskesmas Singojuru memiliki sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan angket, serta studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas, dan reliabilitas, uji asumsi klasikal: uji multikolonitas, uji heteroskedasitas, dan uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis t dan f serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Alat pengolah data menggunakan SPSS (Statistics Program For Special Science) versi 25 untuk perangkat lunak Windows. Hasil uji hipotesis t (t hitung > t tabel), t tabel (1,99714), Beban Kerja X1 (tcount1,296), workstress X2 (tcount2,180), Lingkungan Kerja X3 (t hitung 2,509), sebagian berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Beban Kerja sebagian tidak berpengaruh dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil pengujian F (F hitung > Ftabel sebesar 20,913 > 2,7,743711) sehingga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di UPTD Puskesmas Singojuruh.

## ABSTRACT

## Keywords:

Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment

*This research discusses the Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment on UPTD Puskesmas Singosuruh. This research approach uses quantitative methods. The number of respondent in this study is 70 employees. Non probability sampling technique using saturation sampling technique or saturated sample where the sample in this study is all employees at UPTD Puskesmas Singojuru has many as 70 employees. Data collection techniques using observations, interviews and questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques using validity instrument tests, and reliability, classical assumption tests: multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and normality tests, multiple linear regression tests, t and f hypothesis tests and determination coefficient (R<sup>2</sup>) tests. Data processing tool using SPSS (Statistics Program For Special Science) version 25 for Windows software. The results of the hypothesis test t (t count > t table), t table (1,99714), Workload X1 (tcount1.296), workstress X2 (tcount2,180), Work Environment X3 (t count 2,509), partially affect and significantly on Organizational Citizenship Behavior, Workload partially has no effect and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior. The test results of F (F count > Ftabel of 20,913 > 2,7,743711) so that it simultaneously has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior at UPTD Puskesmas Singojuruh.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sebagai salah satu komponen penentu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perusahaan. Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan pada suatu persaingan lingkungan bisnis yang kurang stabil dan mencapai keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu perusahaan bukan terletak pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal saja, namun sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Meskipun karyawan secara nyata meningkatkan kinerjanya, namun tanpa adanya upaya tambahan untuk selalu bersikap belajar secara berkelanjutan, kerjasama tim, berbagi pengetahuan atau kesediaan untuk mengajar dan membimbing rekan-rekan yang akan meningkatkan kompetensinya dan mendorong belajar budaya yang berkelanjutan, organisasi atau perusahaan tersebut akan tetap merasa sulit dalam proses pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan itu sendiri. Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang memiliki harapan, mau melakukan suatu pekerjaan diluar tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Perilaku tersebut disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku atau kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan dalam membantu rekankerja atau tim kerja secara sukarela tanpa harus dikendalikan oleh perusahaan menurut Sengkey et al (2018 : 3138).

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan yang menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional Dinas Kesehatan dan ujung tombak pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya. Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan No. 43 tahun 2019 yang mengatur tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) mempunyai fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Perseorangan tingkat pertama. Puskesmas dalam menjalankan fungsinya perlu memiliki arah dan rencana yang jelas sesuai dengan visi pembangunan kesehatan didaerah. Arah dan rencana tersebut dituangkan dalam indikator kinerja dan target yang akan dicapai dalam periode waktu tertentu. Setiap tahun rencana tersebut akan dibuat target kinerja dan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan berkesinambungan serta jika perlu dilakukan juga perubahan rencana sesuai dengan perubahan situasi dan kebijakan. UPTD Puskesmas Singojuruh beralamatkan di Jl.Aruji Karta Winata No.91 kode pos 68464, Desa Singojuruh, Kecamatan Singojuruh, Kabupaten Banyuwangi. UPTD Puskesmas Singojuruh merupakan satu-satunya puskesmas induk di kecamatan singojuruh. Dalam menghadapi berbagai perubahan yang muncul dari lingkungan internal maupun eksternal, UPTD Puskesmas Singojuruh membutuhkan adanya karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Keberhasilan sebuah perusahaan akan lebih mudah dicapai dengan adanya Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ingin bekerja melebihi tuntutan yang diberikan perusahaan dengan melakukan tugas extra seperti bekerja sama dengan rekan kerja, tolong menolong terhadap individu lain, memberikan saran dan menunjukkan perilaku yang positif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sementara itu pada karyawan di UPTD Puskesmas Singojuruh ini perilaku OCB kurang diterapkan sehingga hal ini menyebabkan para karyawan tidak mempunyai tingkat kesadaran antar satu sama lain,

*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 sistemreward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan. Dengan adanya perilaku OCB dapat memberikan kontribusi padaPTD Puskesmas Singojuruh sehingga dapat meningkatkan stabilitas kinerja suatu perusahaan. Namun berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan menemukan rendahnya tingkat kesadaran diri karyawan terkait perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada UPTD Puskesmas Singojuruh. Hal ini diduga disebabkan oleh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Singojuruh.

Beban kerja adalah sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan. Beban kerja dapat diklasifikasikan sebagai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan atau kualitas yaitu tingkat kesulitan pekerjaan (Kuswana, 2015). Pada karyawan di UPTD Puskesmas Singojuruh beban kerja yang diberikan cukup berat, karena sedikit kurang sesuai dengan bidang masing-masing karyawan, meski

sudah ditetapkan tugas dan penempatannya terkadang kepala puskesmas ini dalam memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan penempatan tugasnya. Adapun penggunaan waktu kerja yang kurang stabil, beberapa karyawan pada UPTD Puskesmas Singojuruh ini bekerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, jam operasional yang seharusnya pada jam 07.00-13.00. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja pada karyawan UPTD Puskesmas Singojuruh yang merasa terbebani akan tugas yang diberikan.

Pada dasarnya, karyawan yang memiliki beban kerja terlalu berat akan menghambat timbulnya perilaku OCB pada diri karyawan berdasarkan penelitian (Jumadi, 2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap OCB artinya ketika beban kerja meningkat maka perilaku OCB akan menurun, sehingga ketika karyawan mengalami beban kerja yang terlalu banyak tidak akan membantu rekan kerjanya karena fokus terhadap pekerjaannya sendiri.

Sementara itu sebagaimana yang dikemukakan oleh Antonius (2020, hlm. 37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja, dan di pertegas oleh Pemayun dan Wibawa (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat stres rendah akan menerapkan OCB. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat stres yang tinggi atau tanggung jawab yang dirasa terlalu berat, maka penerapan OCB akan menurun.

Faktor lain yang dapat memicu adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah lingkungan kerja. Adapun penelitian dari Sudaryo et al (2020:154) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memungkinkan karyawan melakukan tugasnya dengan baik dan memberikan rasa aman bagi karyawan. Selain itu, dengan adanya lingkungan kerja yang tepat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai efektifitas perusahaan.

Sementara itu Mega (dalam Sanjoko, 2015) Menyatakan bahwa 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. Sedangkan berdasarkan penelitian Parlinda (dalam Wahyuningtyas, 2013) kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya perilaku OCB yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Namun, lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Singojuruh masih perlu diberikan perhatian khusus karena fasilitas kesehatan yang kurang memadai dan juga tidak ada tempat khusus karyawan untuk beristirahat pada jam istirahat, sehingga karyawan tidak dapat memanfaatkan jam istirahat dengan maksimal. Adapun faktor hubungan antar rekan kerja pada UPTD Puskesmas Singojuruh ini, yakni beberapa karyawan kurang memiliki hubungan kerjasama yang kuat

dalam melakukan pekerjaan, hal ini membuat hubungan kerja antar karyawan puskesmas kurang kompak dan harmonis, Kondisi ini perlu adanya perhatian khusus dan tindak lanjut dari UPTD Puskesmas Singojuruh dalam menyikapi lingkungan kerja khususnya pada karyawan, karena apabila keadaan ini dibiarkan terus menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan, maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada efektivitas dan tujuan perusahaan. Dengan karyawan merasa lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan kondusif, maka karyawan pada perusahaan tersebut akan cenderung menyukai pekerjaannya. Apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja maka karyawan dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada UPTD Puskesmas Singojuruh".

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di UPTD Puskesmas Singojuruh yang berada di Jl. Aruji Karta Winata No.91, Desa Singojuruh, Kec. Singojuruh, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68464. Dimana UPTD Puskesmas Singojuruh in adalah puskesmas induk di wilayah tersebut. populasi pada penelitian ini adalah karyawan UPTD Puskesmas Singojuruh yang berjumlah 70 karyawan. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022:85), sehingga sampel yang digunakan yaitu populasipada seluruh karyawan UPTD Puskesmas Singojuruh yang berjumlah 70 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Untuk jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, yaitu mengumpulkan data langsung dari tempat objek penelitian dilakukan. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan UPTD Puskesmas Singojuruh. Kemudian data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder penelitian ini berupa artikel, jurnal, dan buku yang ada hubungannya dengan topik permasalahan yang diteliti.

Selanjutnya teknik analisis data menggunakan uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Kemudian uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Sebelum dilakukan analisis dan pembahasan hasil penelitian, terlebih dahulu akan disajikan tabel-tabel mengenai distribusi frekuensi masing-masing variabel.

**Tabel 1.** Deskripsi Jawaban Responden

Indikator dan Item	Jawaban Responden					Rata-Rata	
	STS	TS	N	S	SS		
1. <i>Organizationl Citizenship Behavior</i> (Y)							
Y11	F	0	4	14	23	29	4,10
	%	0%	5,7%	20%	32,9%	41,4%	
Y12	F	1	3	10	27	29	4,14
	%	1,4%	4,3%	14,3%	38,6%	41,4%	
Y13	F	0	3	15	22	30	4,13
	%	0%	4,3%	21,4%	31,4%	42,9%	
Y14	F	1	2	13	23	31	4,16
	%	1,4%	2,9%	18,6%	32,9%	44,3%	
Y15	F	3	2	25	26	14	3,66
			Rata-rata				4,04

Indikator dan Item	STS	Jawaban Responden					Rata-rata
		TS	N	S	SS		
<b>2. Beban Kerja (X1)</b>							
X11	F	0	5	17	26	22	3,93
	%	0%	7,1%	24,3%	37,1%	31,4%	
X12	F	0	5	16	28	21	3,93
	%	0%	7,1%	22,9%	40,0%	30,0%	
X13	F	4	6	13	29	18	3,73
	%	5,7%	8,6%	18,6%	41,4%	25,7%	
Rata-rata							3,86

Indikator dan Item	STS	Jawaban Responden					Rata-rata
		TS	N	S	SS		
<b>3. Stres Kerja (X2)</b>							
X21	F	3	5	20	25	17	3,69
	%	4,3%	7,1%	28,6%	35,7%	24,3%	
X22	F	0	2	12	21	35	4,27
	%	0%	2,9%	17,1%	30,0%	50,0%	
X23	F	1	6	20	28	15	3,71
	%	1,4%	8,6%	28,6%	40,0%	21,4%	
X24	F	3	5	20	25	17	3,69
	%	4,3%	7,1%	28,6%	35,7%	24,3%	
Rata-rata							3,84

Indikator dan Item	STS	Jawaban Responden					Rata-rata
		TS	N	S	SS		
<b>4. Lingkungan Kerja (X3)</b>							
X31	F	0	3	26	24	17	3,79
	%	0%	4,3%	37,1%	34,3%	24,3%	
X32	F	3	0	25	28	14	3,71
	%	4,3%	0%	35,7%	40,0%	20,0%	
X33	F	0	5	22	29	14	3,74
	%	0%	7,1%	31,4%	41,4%	20,0%	
Rata-rata							3,74

Sumber: Data *Output* SPSS Diolah Lampiran

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden diatas diketahui bahwa untuk indikator Y11 dari responden 70 rata-rata menjawab 4,10. Artinya untuk pernyataan Y11 responden setuju dengan pernyataan Y11. Jawaban rsponden pada indikator Y12 rata-rata menjawab 4,14. Artinya untuk pernyataan Y12 responden setuju dengan pernyataan Y12. Jawaban responden pada indikator Y13 rata-rata menjawab 4,13. Artinya untuk pernyataan Y13 responden setuju dengan pernyataan Y13. Jawaban pada respnden pada indikator Y14 rata-rata menjawab 4,16. Artinya untuk pernyataan Y14 responden setuju dengan pernyataan Y14. Jawaban pada respnden pada indikator Y15 rata-rata menjawab 3,66. Artinya untuk pernyataan Y15 responden setuju dengan pernyataan Y15.

Lalu untuk indikator X1, jawaban responden diatas diketahui bahwa untuk indikator X11 dari 70 responden rata-rata menjawab 3,93. Artinya untuk pernyataan X11 responden setuju dengan pernyataan X11. Jawaban responden pada indikator X12 rata-rata menjawab 3,93. Artinya untuk pernyataan X12 responden setuju dengan pernyataan X12. Jawaban responden pada indikator X13 rata-rata menjawab 3,73. Artinya untuk pernyataan X13 responden setuju dengan pernyataan X13.

Selanjutnya, untuk indikator X2, jawaban responden diatas diketahui bahwa untuk indikator X21 dari 70 responden rata-rata menjawab 3,69. Artinya untuk pernyataan X21 responden setuju dengan pernyataan X21. Jawaban responden pada indikator X22 rata-rata menjawab 4,27. Artinya untuk pernyataan X22 responden setuju dengan pernyataan X22. Jawaban responden pada indikator X23 rata-rata menjawab 3,71. Artinya untuk pernyataan X23 responden setuju dengan pernyataan X23. Jawaban responden pada indikator X24 rata-rata menjawab 3,69. Artinya untuk pernyataan X24 responden setuju dengan pernyataan X24.

Kemudian untuk indikator X3, jawaban responden diatas diketahui bahwa untuk indikator X31 dari 70 responden rata-rata menjawab 3,79. Artinya untuk pernyataan X31 responden setuju dengan pernyataan X13. Jawaban responden pada indikator X32 rata-rata menjawab 3,71. Artinya untuk pernyataan X32 responden setuju dengan pernyataan X32. Jawaban responden pada indikator X33 rata-rata menjawab 3,74. Artinya untuk pernyataan X33 responden setuju dengan pernyataan X33.

Maka dapat disimpulkan berdasarkan jawaban dari 70 responden bahwa untuk rata-rata terbesar yakni sebesar 4,27 dimiliki oleh indikator X2 (Stres Kerja) dan untuk rata-rata terkecil yakni 3,66 dimiliki oleh indikator Y (*Organizational Citizenship Behavior*). Berdsarkan penempatan sampel, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 70 pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai pada UPTD Puskesmas Singojuruh. Adapun tabulasi data penelitian dapat dilihat dari lampiran 2.

## A. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat menguji kelayakan tiap pernyataan kuesioner peneliti. Taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dan taraf *degree of freedom* (df) = n-2. Maka untuk taraf *degree of freedom* (df) = 70-2 = 68 dengan nilai r tabel = 0.2352. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pernyataan kuesioner dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Berikut adalah tabel mengenai uji validitas peneliti:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	sig. ( $\alpha$ )	Keterangan
Beban	X11	0,851	0,2352	0,000	Valid
Kerja	X12	0,866	0,2352	0,000	Valid
(X1)	X13	0,844	0,2352	0,000	Valid
Stress Kerja	X21	0,903	0,2352	0,000	Valid
(X2)	X22	0,586	0,2352	0,000	Valid
	X23	0,565	0,2352	0,000	Valid
	X24	0,903	0,2352	0,000	Valid
Lingkungan	X31	0,883	0,2352	0,000	Valid

Kerja	X32	0,833	0,2352	0,000	Valid
(X3)	X33	0,884	0,2352	0,000	Valid
OCB	Y11 Y12	0,823 0,845	0,2352 0,2352	0,000 0,000	Valid Valid
(Y)	Y13	0,735	0,2352	0,000	Valid
	Y14	0,796	0,2352	0,000	Valid
	Y15	0,636	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS

Berdasarkan Tabel uji validitas, diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner sudah valid. Hal tersebut dilihat dari hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yakni  $r$  tabel sebesar 0,2352 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $<$  0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan peneliti dapat dikatakan handal untuk penelitian seterusnya. Berikut adalah tabel mengenai hasil uji reliabilitas tiap instrumen.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,806	Reliabel
2	Stress Kerja (X2)	0,740	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,832	Reliabel
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,823	Reliabel

Sumber: Data *Output* SPSS Diolah Lampiran 5

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner sudah handal dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6.

## B. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah residual dalam suatu data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas dengan Non Parametrik Statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas menggunakan one sample *Kolmogorov-smirnov test* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,176 (*Asymp.Sig.(2-tailed)*)  $>$  0,05. jika menggunakan Teknik Monte Carlo didapatkan nilai signifikansi 0,510  $>$  0,05. Maka disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi normal dan lolos uji normalitas. Berikut adalah histogram hasil uji normalitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan uji *scatterplot* dan uji *glejser* untuk mengetahui apakah data penelitian terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Berikut hasil uji *scatterplot* dan uji *glejser* pada penelitian.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah pada model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (X). Lalu untuk menentukan adanya multikolinearitas atau tidak, maka harus melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut data mengenai hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,409	2.444	Tidak Multikolinearitas
2	Stress Kerja (X2)	0,413	2.419	Tidak Multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,510	1,959	Tidak Multikolinearitas

Sumber; Data *Output* SPSS Diolah Lampiran 6

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar semua variabel independen (X). hal tersebut dibuktikan dengan nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

**C. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dan mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Berikut adalah tabel hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.346	1.782		3.562	.001
	Beban Kerja	.253	.195	.179	1.296	.199
	Stres Kerja	.361	.166	.299	2.180	.033
	Lingkungan Kerja	.477	.190	.310	2.509	.015

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Output SPSS Diolah Lampiran 7

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda tersebut, maka didapatkan persamaan  $Y = 6,346 + 0,253X_1 + 0,361X_2 + 0,477X_3 + ei$ . Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1)  $\beta_0$  = konstanta yang bernilai 6,346 Adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y yang terletak pada titik 6,346 Selain itu hal ini dapat menjelaskan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan (tidak ada perubahan), maka rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* bertambah 6,346
- 2)  $\beta_1 = 0,253$  adalah koefisien regresi Beban Kerja (X1) yang berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Beban Kerja (X1) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X1 sebesar 0,253 mengindikasikan bahwa setiap penambahan

atau peningkatan X1 sebesar 1, maka Y juga akan meningkat sebesar 0,253.

- 3)  $\beta_2 = 0,361$  adalah koefisien regresi Stres Kerja (X2) yang berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Stres Kerja (X2) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X2 sebesar 0,361 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X2 sebesar 1, maka Y juga akan meningkat sebesar 0,361.
- 4)  $\beta_3 = 0,477$  adalah koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) yang berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X3 sebesar 0,477 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X3 sebesar 1, maka Y juga akan meningkat sebesar 0,477.
- 5)  $e_i$  = Variabel Pengganggu (1,782).

#### D. Uji Hipotesis

Dikarenakan model regresi yang digunakan oleh peneliti adalah regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap signifikan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-F

##### 1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (beban kerja stres kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Berikut adalah langkah- langkah untuk melakukan Uji F:

###### a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$  (variabel bebas Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat / *Organizational Citizenship Behavior*).

$H_0 : \beta \neq 0$  (variabel bebas Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat/ *Organizational Citizenship Behavior*).

##### 2. Uji-t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Berikut adalah tahapan untuk melakukan Uji-t :

###### a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$  (variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yakni *organizational citizenship behavior*).  $H_0 : \beta \neq 0$  (variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yakni *organizational citizenship behavior*).

###### b. Menemukan tingkat signifikansi

$\alpha$  = 5% atau *confidence intervalnya* yaitu 95%  
 Pr = *Two-tailed* (0,05 / 2)  
 df =  $n-k-1 = 70-3-1 = 66$   
 t tabel = 1,99714

###### c. Menemukan kriteria pengujian

- a)  $H_0$  ditolak jika  $-t$  hitung  $<$  t tabel atau t hitung  $>$  t tabel
- b)  $H_0$  diterima jika  $-t$  hitung  $\leq$  t tabel  $\leq$  t hitung

d. Menghitung nilai t hitung

**Tabel 6.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	6.346	1.782		3.562	.001
	Beban Kerja	.253	.195	.179	1.296	.199
	Stres Kerja	.361	.166	.299	2.180	.033
	Lingkungan Kerja	.477	.190	.310	2.509	.015

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel hasil Uji t diketahui bahwa  $t_{hitung} X1 = 1,296$  ;  $t_{hitung} X2 = 2.180$  dan  $t_{hitung} X3 = 2,509$

- $t_{hitung} X1 1,296 < t_{tabel} (1.99714)$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas yaitu beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yakni OCB. Lalu nilai signifikansi  $X1$  diketahui sebesar 0,199 dan lebih besar dari 0,05 maka berarti variabel  $X1$  tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel  $Y$ , sehingga hipotesis ditolak dan  $H_0$  diterima.
- $t_{hitung} X2 (2.180) > t_{tabel} (1.99714)$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas yaitu stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yakni OCB . Lalu nilai signifikansi  $X2$  diketahui sebesar 0,033 dan lebih kecil dari 0,05 maka berarti variabel  $X2$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$ , sehingga hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak. Berikut gambar kurva hasil Uji t  $X2$ :
- $t_{hitung} X3 (2.509) < t_{tabel} (1.99714)$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti variabel bebas yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yakni OCB. Lalu nilai signifikansi  $X3$  diketahui sebesar 0,015 dan lebih besar dari 0,05 maka berarti variabel  $X3$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$ , sehingga hipotesis diterima dan  $H_0$  ditolak. Berikut gambar kurva hasil Uji t  $X3$ :

### E. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada analisis regresi linear berganda koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen ( $X$ ) dapat menjelaskan variabel dependennya ( $Y$ ). Berikut merupakan tabel mengenai koefisien determinasi:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.464	2.603

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data *Output* SPSS Diolah (2023)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi ( $r^2$ ) diketahui bahwa nilai *adjusted square* ( $r^2$ ) sebesar 0,464 atau 46,4%. Hal tersebut berarti variabel terikat ( $ocb$ ) mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya yakni beban kerja ( $X1$ ), stres kerja ( $X2$ ) dan lingkungan kerja ( $X3$ ). Kemudian sisanya sebesar 53,6% kemungkinan dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Beban Kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan antara variabel beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, yang diperoleh bahwa t hitung untuk beban kerja sebesar 1,296 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,99714 dengan signifikam ( $0,199 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jadi dengan beban kerja seperti apapun tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Beban Kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang harus segera diselesaikan untuk kurun waktu yang telah ditentukan. Seberat apapun atau seringnya apapun beban kerja yang ada pada UPTD Puskesmas Singojuruh ini tidak akan memberikan dampak terhadap kenaikan ataupun penurunan perilaku Organizational Citizenship Behavior. Hal ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu Hariudin Syafaat Jumadil (2018), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB.

### B. Pengaruh Stres Kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap OCB. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung untuk stres kerja sebesar 2,180 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99714 dan nilai signifikan ( $0,033 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja. Stres kerja yang timbul pada UPTD Puskesmas Singojuruh ini dikarenakan adanya ketidaknyamanan yang disebabkan karena karyawan masih belum beradaptasi dengan teknologi-teknologi baru dan adanya aturan baru yang kurang sesuai dengan kondisi karyawan, sehingga jika para karyawan mengalami stres kerja tinggi, maka pada UPTD Singojuruh tidak ada atau tiak menerapkan perilaku Organizational Citizenship Behavior. Sejalan dengan penelitian I Nyoman Gede Tangkas Pelayun et al (2017) yang menjelaskan dalam penelitiannya, bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

### C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap OCB. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 2,509 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99714 dan nilai signifikan ( $0,015 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Pada UPTD Puskesmas Singojuruh Lingkungan Kerja kurang sedikit diperhatikan, sehingga hal ini memicu aktivitas para karyawan pada saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Samuel Kailola (2019) yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

### D. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,913 lebih besar dari F tabel sebesar 2,743711 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel OCB. Artinya apabila pimpinan secara adil dan sesuai dalam memberikan tugas pada karyawannya maka beban kerja dan stres kerja pada UPTD Puskesmas Singojuruh tidak tinggi. Jika Beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Singojuruh di terapkan secara optimal, maka hal ini dapat memicu timbulnya perilaku Organizational Citizenship Behavior pada UPTD Puskesmas Singojuruh. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja kurang optimal dilakukan maka perilaku Organizational Citizenship Behavior tidak memberikan dampak besar pada karyawan di UPTD Puskesmas Singojuruh.

## SIMPULAN DAN SARAN

Adapun simpulan yang didapat dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikan sebesar 0,199. Kemudian terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Selanjutnya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikan sebesar 0,015. Sehingga Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu 1. UPTD Puskesmas Singojuruh tetap perlu memperhatikan adanya beban kerja kepada setiap karyawan meskipun hasil beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan memberikan beban kerja yang sewajarnya atau sesuai dengan bidang yang dikuasai tiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan tidak merasa terbebani pada saat melaksanakan tugas yang diberi. Dengan adanya beban kerja yang tinggi hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, diharap pimpinan UPTD Puskesmas Singojuruh lebih memberikan perhatian khusus pada saat pembagian beban tugas pada tiap karyawan agar dapat meminimalisir timbulnya stres kerja pada karyawan pada UPTD Puskesmas Singojuruh. Menciptakan lingkungan kerja yakni dengan menambah fasilitas kerja seperti prasarana kesehatan yang berkualitas dan lebih memadai untuk para karyawan, hal ini tentu saja akan memberikan semangat atau energi positif pada karyawan saat bekerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Y. T. 2019. Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. jurnal EMBA.
- Alfi Fadhillah, d. a. 2019. pengaruh keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Diah Nurhayati, M. M. 2016 . Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang) . Journal Of Management.
- Imran Ukkas, D. L. 2017. Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Equilibrium.
- Jumadil, h. s. 2018. analisis faktor yang mempengaruhi perilaku perawat di rumah sakit umum daerah kabupaten lawu.
- Kailola. 2019. Pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap perilaku Organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga medis .
- Koesomowidjojo. 2017. Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor. serupa.id, 21.
- Kuswana, W. 2015. Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi. Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Lathifah, C. N. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.
- Monika. 2018. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Sereal Untuk, 51.
- Napitupulu, D. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Puri Husada Di Tembilahan). JOM FISIP.
- Nyoman, I. T. 2017. Pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)
- Riani, N. L. 2017. Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. . E-Jurnal Manajemen Unud, 5970-5998.
- Sanjoko, D. C. 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.
- Sastra. 2018. *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. serupa.id.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. 2018. ,Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Pada Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 3138-3140.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Suwardi, &. D. 2018. K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja. *GAVA MEDIA*, 213-214.
- Udriyah, R. R. 2017. Pengaruh beban kerja, work family, conflict dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di PT. BINA BUSANA INTERNUSA SEMARANG. *Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia*, 163-182.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. serupa.id, 1.
- Wahyuningtyas. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Empirika.* , 116-138.