

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. REASURANSI INTERNASIONAL INDONESIA (REINDO) DI JAKARTA.

**YURMA YANTI
8115077885**



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

CORRELATION BETWEEN JOB STRESS WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) OF PT. REASURANSI INTERNASIONAL INDONESIA EMPLOYEES AT JAKARTA

**YURMA YANTI
8115077885**



This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding Bachelor of Education Degree

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012**

ABSTRAK

Yurma Yanti. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada karyawan PT REINDO, Jakarta. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada karyawan PT REINDO.

Penelitian dilaksanakan pada PT REINDO Jakarta selama empat bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan bulan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT REINDO Jakarta sebanyak 126 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*).

Untuk menjangkau data kedua variabel penelitian digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner model skala Likert pada Variabel X (stres kerja) dan pada Variabel Y (OCB). Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Hasil reabilitas instrumen Variabel X (stres kerja) sebesar 0.998 dan instrumen Variabel Y (OCB) sebesar 0,851.

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,036$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 75$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,1023 karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (25,64) > F_{tabel} (3,98)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (-1,03) < F_{tabel} (1,83)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{hitung} = -0,510$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (-5,06) < t_{tabel} (-1,67)$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan OCB pada karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 25,99% variansi OCB (Y) ditentukan oleh stres kerja (X). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stres kerja dengan OCB pada karyawan PT. REINDO di Jakarta.

ABSTRACT

Yurma Yanti. Correlation Between Job stress With Organizational Citizenship Behavior PT REINDO employees at West Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2011.

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know more the correlation between Job Stres with OCB of employee's at PT REINDO.

The research healed at PT REINDO for four months since September until Dcember 2011. The method of research is survey method with correlation approach, and the data is got from instrument to employee at PT REINDO. The population research was all of employees with total 126 employees, with 75 employees for sampling and used proportional random sampling.

Collecting X variable data (Job Stres) and Y variable data (OCB), using likert scale model questionnaire, before that it has construct validity test by validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Stress) is 0,998 and Y variable (OCB) 0,851.

The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 78.01 - 0,496X$. After that data normally test by using Liliefors formula and the result is $L_{count} = 0,036$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,1023$, so $L_{count} < L_{table}$. It mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution.

For regression significance test and the result is $F_{count} (25,64) > F_{table} (3,98)$. Showing that, it has significance regression. While regression linearity test, $F_{count} (-1,03) < F_{table} (1,83)$, showing that regression is linear. The result of product moment of correlation coefficient test, is $r_{xy} = -0.510$ continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result, $t_{count} = -5,06$ while $t_{table} = -1,67$ and so, $t_{count} < t_{table}$. It means that there are significance correlations between job stress with OCB.

Besides that, the result of determination coefficient test is 25,99%, it means that OCB variable determined by 25,99% job stress variable. The conclusion of the research have shown that there is a correlation between job sress with OCB PT REINDO.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Ketua		01-02-2012
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		01-02-2012
3. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM.</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		01-02-2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		01-02-2012
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		01-02-2012

Tanggal Lulus : 27 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, November 2011

Yang membuat pernyataan



Yurma Yaita
NIM. 8115077885

LEMBAR PERSEMBAHAN

“terimakasih untuk Orang tua,
keluarga besar sahabat dan teman
yang telah mendukung peneliti
hingga terselesaikannya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya kepada sang Pencipta Yang Agung, atas berkat dan rahmat yang diberikan untuk terselesaikannya skripsi ini. Segala puji dan syukur tidak henti-hentunya dipanjatkan untuk segala hal yang telah diberikan yang mungkin tidak selayaknya diperoleh.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Maisaroh, S.E, M.Si., selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Dr. Saparudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. PT Reasuransi Internasional Indonesia, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
7. Keluarga besar Silalahi dan teman-teman serta sahabat yang telah mendukung terselesaikannya skripsi ini.
8. Risma Sinaga yang merupakan ibunda tercinta yang telah menjadi sumber motivasi dan dukungan peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk masa mendatang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, November 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. OCB	10
2. Stres kerja.....	17

B. Kerangka Berpikir	29
C. Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	
1. OCB	
a. Definisi Konseptual	35
b. Definisi Operasional	35
c. Kisi-kisi Instrumen	37
d. Validasi Instrumen	38
2. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual	40
b. Definisi Operasional	40
c. Kisi-kisi Instrumen	41
d. Validasi Instrumen	42
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	45
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	45
2. Uji Persyaratan Analisis	46
a. Uji Normalitas Galat Taksiran.....	46

2. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi	47
b. Uji Kelinieran Regresi	48
c. Uji Koefisien Korelasi	49
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	49
d. Uji Koefisien Determinasi	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. OCB	51
2. Stres Kerja.....	53
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi	56
2. Uji Persyaratn Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran.....	57
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	58
b. Uji Kelinieran Regresi	58
c. Uji Koefisien Korelasi	60
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	60
5. Uji Koefisien Determinasi	60
C. Interpretasi Penelitian	61
D. Keterbatasan Penelitian	62

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Implikasi	64
C. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENELITIAN	140

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan pengisian kuesioner.....	70
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel X	71
3.	Kuesioner final Variabel X.....	73
4.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y	74
5.	Kuesioner Final Variabel Y.....	75
6.	Skor Uji Coba Variabel X	76
7.	Skor Uji Coba Variabel Y	77
8.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel X.....	78
9.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel Y.....	79
10.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X	80
11.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	81
12.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X.....	82
13.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y.....	83
14.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	84
15.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	85
16.	Data Mentah Final Variabel X	86
17.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X	88

18. Data Mentah Final Variabel Y	89
19. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	91
20. Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	92
21. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	93
22. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	94
23. Grafik Histogram Variabel X	95
24. Grafik Histogram Variabel Y	96
25. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	97
26. Cara Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	98
27. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	100
28. Perhitungan Uji Persaman Regresi Linier	102
29. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	103
30. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$	104
31. Table perhitungan $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$	104
32. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$	106
33. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$	110
34. Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$	112
35. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	113

36. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	114
37. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	118
38. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	119
39. Perhitungan Uji Signifikansi	120
40. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	121
41. Perhitungan Jumlah Skor Dimensi Variabel Y... ..	122
42. Perhitungan Jumlah Skor Indikator dan Sub Indikator Variabel X.....	125
43. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	128
44. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	129
45. Tabel Nilai r Product Moment.....	130
46. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z.....	131
47. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	132
48. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	137
49. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	138
50. Surat Keterangan Penelitian dari PT. REINDO	139
51. Daftar Riwayat Hidup	140

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Tabel Populasi.....	34
III.2	Tabel Cara Pengambilan Sampel.....	34
III.3	Kisi-kisi Instrumen OCB.....	37
III.4	Skala Penilaian OCB.....	37
III.5	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	41
III.6	Skala Penilaian Stres Kerja.....	42
III.7	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana.....	48
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi OCB.....	52
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Dimensi OCB.....	53
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	54
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator dan Sub Ind Stres Kerja.....	56
IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram OCB.....	52
IV.2	Grafik Histogram Stres Kerja	55
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang serba cepat ini, perusahaan dituntut untuk lebih maju dan memiliki daya saing yang kuat. Hal ini dikarenakan pertumbuhan ekonomi yang semakin cepat sehingga mampu menciptakan kompetisi antara perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memiliki daya saing yang kuat agar dapat bertahan dengan perusahaan lain. Persaingan ini membuat perusahaan harus lebih mempersiapkan diri, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat memperbaiki kinerja maupun manajemennya agar dapat bertahan menghadapi kompetisi ini. Persaingan ini disebabkan karena semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berkembang baik di dalam maupun diluar negeri.

Dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan, peran dari Sumber Daya Manusia tidak dapat diabaikan. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang trampil dan kompetitif merupakan modal bagi suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik patut untuk diperhitungkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain, dan pada akhirnya akan mampu bertahan dalam persaingan ekonomi ini. Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang kompetitif juga tidak akan kalah bersaing dengan perusahaan luar, tapi jika sebaliknya mereka akan tersingkir.

Oleh karena itu, sudah sepatutnya perusahaan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar mereka memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Karena kualitas kerja yang dimiliki perusahaan dapat membantu perusahaan agar lebih maju dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga harus memiliki perilaku yang baik. Perilaku tersebut dapat terlihat pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behaviour* adalah suatu perilaku yang ditunjukkan karyawan yang bersifat sukarela yang melebihi tanggung jawab atau tugasnya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini merupakan perilaku yang ada pada karyawan yang ditunjukkan dengan karyawan yang mampu melakukan tugas dengan baik dan juga mampu membantu karyawan lain yang membutuhkan pertolongan.

Adapun faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah yang pertama beban kerja yang berlebihan, disiplin kerja, kinerja, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi dan juga stres kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi OCB adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja merupakan ukuran pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang patut biasanya yang sesuai dengan waktu dan kemampuan dari karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan membuat karyawan lebih fokus untuk bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga memberikan hasil yang baik pula bagi perusahaan.

Namun terkadang perusahaan kurang memahami keadaan karyawan. Beban kerja yang diberikan terkadang berlebihan tidak sesuai dengan waktu dan

kemampuan karyawan. Beban kerja yang berlebih ini akan membuat karyawan tidak memiliki waktu yang tersisa untuk mengerjakan pekerjaan lain. Sehingga karyawan tidak mampu untuk mengembangkan OCB kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya waktu dan juga minat karyawan, sehingga akan merugikan perusahaan. Selain itu beban kerja yang terlalu banyak akan membuat karyawan tidak fokus dan efektif sewaktu mengerjakan tugas yang diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena perusahaan akan senang memiliki karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Karyawan dengan disiplin tinggi mampu mengembangkan perilaku yang suka bekerja melebihi dari tugasnya. Karena setiap pekerjaan dilakukan dengan disiplin maka karyawan akan memiliki waktu luang yang tinggi dalam mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Tapi sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja, karyawan akan cenderung membuang-buang waktu. Karyawan akan menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal diluar tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah tidak mampu mengembangkan OCB dengan baik dalam perusahaan. Hal ini akan berdampak terhadap produktifitas dari perusahaan maupun karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada

organisasi yang akan mengembangkan perilaku mereka dalam organisasi. Kinerja berkaitan dengan kepatuhan jika karyawan memiliki kepatuhan atau loyalitas yang tinggi kepada perusahaan, karyawan akan memberikan partisipasi kepada perusahaan. Partisipasi ini bisa berupa pertukaran informasi, pemberian masukan maupun perilaku suka menolong terhadap karyawan lain.

Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaan. Karyawan dengan kinerja rendah cenderung mengabaikan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Karyawan yang cenderung mengabaikan tugas dan tanggung jawab ini juga akan memiliki perilaku yang tidak patuh, sehingga tidak mampu mengembangkan perilaku suka menolong dalam organisasi. Perilaku tersebut merugikan perusahaan, karena perusahaan biasanya akan menuntut kinerja yang baik dari karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi karena karyawan merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik dan menerima timbal balik yang setara dari apa yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan rasa puas tersebut dalam sikapnya. Sikap dari karyawan ini mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan maupun sesama karyawan.

Namun, jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan maupun terhadap perusahaan, hal ini akan berdampak negatif terhadap perilakunya. Perilaku yang timbul dari karyawan yang tidak puas biasanya berdampak pada hasil pekerjaan yang rendah. Perilaku yang tidak puas ini juga berdampak pada rendahnya

kontribusi karyawan yang ditunjukkan dari rendahnya interaksi positif dan kurangnya minat karyawan untuk saling membantu kepada karyawan lain.

Motivasi adalah faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB). Motivasi berasal dari dalam dan dari luar karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi juga mampu mengembangkan sikap-sikap yang baik dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan bahkan diluar tugasnya.

Sebaliknya, jika motivasi karyawan rendah, hal ini akan berdampak pada rendahnya hasil kerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang baik juga akan sulit untuk mengembangkan perilaku yang suka mengerjakan tugas di luar *job desk* yang diberikan, dan akan sulit mengembangkan sikap suka menolong terhadap karyawan.

Faktor selanjutnya adalah mengenai budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan. Budaya organisasi juga berkaitan dengan perilaku karyawan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan cenderung berpengaruh kepada karyawan, dimana karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan mengembangkan perilaku yang baik sesuai dengan apa yang dituntut oleh organisasi.

Tapi sebaliknya jika perusahaan tidak mengembangkan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan, akan berdampak dalam kemampuan karyawan dalam bersikap. Dimana budaya organisasi yang tidak tercipta dengan baik akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan dan rendahnya perilaku karyawan

untuk mengembangkan sikap berorganisasi yang baik, seperti saling tolong menolong dan memberikan masukan kepada perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah stress kerja. Stres kerja yang dialami karyawan berasal dari pekerjaan maupun dari keluarga. Jika karyawan tidak mengalami stres kerja yang berarti, karyawan akan cenderung lebih aktif dan mampu bekerja sama dengan baik. Selain itu karyawan juga mampu mengembangkan perilaku organisasi yang baik yang akan berdampak terhadap perilakunya kepada perusahaan.

Jika karyawan mengalami stres kerja, hal ini akan berdampak terhadap pekerjaan dan juga interaksi dengan pegawai lain. Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi perilaku karyawan yaitu rendahnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak terhadap perilaku karyawan yang cenderung mementingkan diri sendiri ketimbang orang lain. Perilaku tersebut tidak akan menguntungkan perusahaan, sebaliknya akan merugikan baik dari segi kinerja maupun pendapatan.

Maka berdasarkan uraian diatas karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah akan berdampak terhadap perilaku karyawan dalam perusahaan yaitu tingginya *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan membuat karyawan cenderung melaksanakan tugas yang melebihi kewajibannya. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan lebih menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan masukan terhadap perusahaan, loyalitas tinggi dan juga tidak mementingkan diri sendiri. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan perilaku dari pegawainya

sehingga mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.

PT. Reasuransi Internasional Indonesia adalah perusahaan reasuransi yang sedang berkembang, perusahaan ini adalah perusahaan reasuransi yang bergerak dalam bidang pengasuransian kembali dari perusahaan asuransi. Perusahaan ini berada di Jakarta Timur, tepatnya Jl. Salemba Raya No. 30. Dari hasil pengamatan peneliti, banyaknya beban kerja karyawan seperti tugas yang diberikan cukup banyak membuat karyawan mengalami stres kerja. Tugas yang berlebih dan tenggang waktu yang diberikan membuat karyawan harus terus berusaha dan berpikir sehingga tidak ada waktu untuk mengerjakan tugas lain. Bertolak dari hal ini sehingga peneliti ingin melihat seberapa jauh dampak stres kerja pada karyawan terhadap perilaku sosialnya.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam perusahaan dimana terdapat stress kerja yang dialami karyawan dan berdampak pada kinerjanya. Bertitik tolak pada uraian di ataslah yang membuat ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk meneliti perusahaan tersebut, dengan mengetahui kebenaran stres kerja memiliki hubungan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Reasuransi Internasional Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang dan permasalahan di atas, masalah rendahnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan dipengaruhi hal-hal berikut :

1. Beban kerja yang berlebih
2. Kurangnya disiplin kerja.
3. Rendahnya kinerja karyawan
4. Rendahnya kepuasan kerja
5. Motivasi kerja yang rendah.
6. Kurang baiknya budaya organisasi
7. Tingginya stres kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah di identifikasikan di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara stres kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis akan merumuskan permasalahan yang akan dikaji melalui penelitian empiris dilapangan yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *organizational citizenship behavior*?”.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dengan *organizational*

citizenship behavior (OCB), serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian.

2. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi pada umumnya dan bagi para pimpinan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan solusi dalam menyikapi masalah stres kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan.
3. Bagi ilmu pengetahuan, memberikan informasi bagi semua pihak yang ingin mendalami masalah yang sama, dan aspek-aspek yang terkandung dalam penelitian ini serta faktor-faktor penting yang mempengaruhinya.
4. Bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengurangi dampak dari stres kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior sering disebut *Prosocial organizational behavior*, *Extra-role behavior*, *organizational spontaneity*, dan *Counter-role behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* dapat disebut juga Perilaku Sosial Organisasi, adalah perilaku yang dimiliki oleh pegawai yang baik, dimana perilaku ini sangat bermanfaat baik bagi karyawan maupun bagi organisasi.

Menurut Organ yang dikutip oleh Brent W. Roberts dan Robert Hogan merumuskan OCB sebagai “*extrarole, discretionary behavior that helps other organization members perform their jobs or that shows support for and conscientiousness toward the organization*”¹. Yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* adalah peranan ekstra, perilaku yang secara tidak langsung membantu anggota organisasi lain dalam pekerjaan mereka atau menunjukkan dukungan dan keberlangsungan dari organisasi.

Pendapat serupa juga di kemukakan oleh John W. Newstrom dan Keith Davis dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mengatakan bahwa “*organizational citizenship is often marked by its spontaneity, its voluntary*

¹ Brent W. Roberts dan Robert Hogan, *Personality Psychology in the Workplace* (USA: American Psychological Association, 2002), p. 46

nature, its constructive impact results, its unexpected helpfulness to others, and the fact that it is optional"². Yang dapat diartikan *Organizational Citizenship* sering ditandai dengan perilaku spontan, sukarela yang alami, hasil yang membangun, pertolongan yang tidak disangka dan fakta bahwa semuanya adalah pilihan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Elfina yang dikutip oleh Alfin Hahuly, yang mengatakan bahwa :

“OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistic (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain”³.

Pendapat lain dikemukakan oleh Somech dan Zahavy yang dikutip oleh Parviz Ahmadi et. al yang menyatakan “*OCB is voluntary behavior of employee but not required as part of the job*”⁴. Yang dapat diartikan sebagai berikut dimana OCB adalah perilaku sukarela dari karyawan tapi tidak termasuk sebagai bagian dari pekerjaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat dikenali dengan perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela dan ditujukan untuk memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi karyawan maupun bagi organisasi. Perilaku ini juga dilakukan tanpa paksaan dan atas inisiatif sendiri.

²John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 11th Edition (USA: McGraw-Hill, 2002) p. 217

³Alfin Hahuly. “Analisis Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi, Sikap pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB”. *Jurnal Akuntansi-Bisnis dan Manajemen*, Vol 16 No.2, Agustus 2009, h. 143

⁴Parviz Ahmadi et. al, The Relationship between OCB and Social Exchange Constructs. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue 19, 2010, p. 107-116

Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins yang mendefinisikan OCB sebagai “ *is directionary behavior that is not part of an employee’s formal job requirements, but that nevertheless promotes the effective functioning of the organization*”⁵. Yang dapat diartikan OCB adalah perilaku yang tidak langsung yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan formal tapi memberikan fungsi efektif bagi organisasi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Paul E. Spector dalam bukunya *Industrial and Organizational Psychology* yang mengatakan “*OCB is generally defined as behavior that goes beyond the formal requirements of the job and is beneficial to the organization*”⁶. Yang jika diterjemahkan berarti OCB secara umum dapat didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi kebutuhan formal dari pekerjaan dan menguntungkan bagi organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Organ yang dikutip oleh Steve M. Jex yang mengemukakan bahwa “*OCB represents behavior that is above employees formal job responsibilities, and for which there are no formal rewards*”⁷. Yang dapat diartikan OCB menunjukkan perilaku diatas tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan dan untuk itu tidak adanya penghargaan resmi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Somech dan Ran, dimana dikatakan “*OCB is referred to organizationally beneficial behaviors and*

⁵Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*, Ninth Edition (USA: Prentice Hall, 2001) p. 21

⁶Paul E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*, Second Edition (USA : John Wiley & Sons, Inc. 2000) p. 235

⁷Steve M. Jex, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (USA: John Wiley & Sons, 2002) p. 107

gestures that can neither be enforced on the basis of formal employee's role obligations nor elicited by a contractual guarantee of recompense"⁸. Yang diartikan sebagai berikut, yaitu OCB ditunjukkan sebagai perilaku organisasi yang menguntungkan yang dapat mendukung kewajiban formal pekerja juga tidak berkaitan dengan jaminan kompensasi.

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang melebihi tugasnya atau tanggung jawabnya dalam perusahaan atau organisasi. Perilaku ini juga sangat menguntungkan perusahaan tapi tidak mendapatkan suatu penghargaan resmi jika dilakukan.

Menurut Barnard et. al. yang dikutip oleh Parvitz Ahmadi et. al. mengartikan OCB sebagai berikut "*is assumed to be a cooperative behavior which means people of the organization support each other*"⁹. Diartikan dimana OCB diasumsikan menjadi perilaku kooperatif, yang berarti setiap anggota organisasi saling mendukung satu sama lain.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Sloot yang dikutip oleh Sri Langgeng Ratnasari, dimana dikatakan bahwa:

*"Organizational Citizenship adalah karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela), serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif)"*¹⁰.

⁸Parviz Ahmadi, *op.cit.*, p. 108

⁹*Ibid.*, p. 109

¹⁰Sri langgeng Ratnasari, "Pengaruh organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian", *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ekonomika-Bisnis*, Vol. 01 No. 02, juni 2008, p. 147

Menurut Schaninger dan Turnipssed, yang dikutip oleh Pascal Paille mengartikan “ *OCB is viewed as what an employee offers in exchange of fair treatment or wellbeing in the workplace*”¹¹. Dapat diartikan bahwa OCB dapat dilihat sebagai apa yang karyawan berikan sebagai pertukaran atas perlakuan keadilan atau kebaikan di tempat kerja.

Hal yang sama dikemukakan oleh MacKenzie et. al. dikutip oleh Pascal Paille dimana dikatakan bahwa “ *OCB refers to several elements of work activity not fully denoted by traditional concept of job performance that enhance organizational effectiveness*”¹². Diartikan bebas yaitu OCB menunjukkan elemen yang berbeda dari aktivitas kerja tidak selalu di kaitkan dengan konsep tradisional dari kinerja yang meningkatkan keefektifan organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Selain itu perilaku ini juga dilakukan untuk meningkatkan hubungan baik antar karyawan dan juga untuk menciptakan keadaan yang menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut pendapat Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Sri Langgeng Ratnasari terdapat lima dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ yaitu :

“Menurut Greenberg dan Baron, terdapat lima dimensi OCB yaitu : pertama. *Altruism* (helping). Hal ini terjadi ketika seorang karyawan

¹¹Pascal Paille, “ Perceived Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management*, Vol. 3 No. 1, 2011, p. 10

¹²*Ibid.*, p. 2

memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. Kedua, *conscientiousness*, mengacu kepada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Ketiga, *Sportmanship* (sikap sportif), lebih menekankan kepada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan. Keempat, *Courtesy* (kebaikan), termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kelima, *civic virtue*, ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian.¹³

Kelima dimensi ini menunjukkan keluaran dari perilaku social ini, dimana hal ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi sifat-sifat dari OCB dalam karyawan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Opel Bam yang dikutip oleh Parviz Ahmadi et.al. dimana kelima dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Altruism: It refers to behaviors directed toward a specific person such as helping coworkers with work-related tasks.*
2. *Conscientiousness: it defined as behaviors that go above and beyond minimal expectations of good workers in areas such as attendance and conservation of resourcesw.*
3. *Sportmanship; it refers to behaviors such as tolerating minor inconveniences without complaining.*
4. *Courtesy: this dimension of OCB involves anticipatory acts that helps someone else prevent problem.*
5. *Civic Virtue; the last dimension refers to constructive involvement or participation in the overall organization.*¹⁴

Hal ini juga dikemukakan oleh Agung Wahyu Handaru et. al. yang mengatakan bahwa menurut Organ terdapat lima dimensi primer dari OCB yaitu:

¹³ Sri Langgeng Ratnasari, *op.cit*, p. 149

¹⁴ Parviz Ahmadi, *op. cit.*, p. 110

1. Altruism (perilaku tanpa paksaan yang membantu karyawan lain, berkaitan dengan tugas-tugas atau masalah yang berhubungan dengan operasi-operasi organisasional).
2. Conscientiousness (perilaku tanpa paksaan dari karyawan yang melebihi persyaratan peran minimum dalam organisasi pada area-area seperti kehadiran, mematuhi peraturan dan kebijakan, dan sebagainya).
3. Sportmanship (keinginan karyawan untuk toleransi terhadap keadaan-keadaan yang kurang ideal tanpa harus complain; tidak mengeluhkan hal sepele; tidak membesar-besarkan masalah).
4. Civic Virtue (perilaku individu menunjukkan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk berpartisipasi, terlibat dan memperhatikan kehidupan organisasi).
5. Courtesy (perilaku tanpa paksaan karyawan yang bertujuan mencegah timbulnya masalah dengan orang lain; memikirkan efek suatu perilaku terhadap orang lain; mencegah dan meredakan konflik).¹⁵

Selain itu menurut Sloat yang dikutip oleh Sri Langgeng Ratnasari menyatakan OCB dapat timbul melalui dua cara yaitu:

Pertama, dimunculkan oleh individu itu sendiri, yaitu seseorang dengan menggunakan caranya sendiri memberikan pertolongan kepada individu. Hal ini meliputi: 1. Memberikan peningkatan kepada rekan sekerja yang terlibat dalam perilaku dan mempunyai resiko. 2. Membantu rekan sekerja yang sedang memiliki beban kerja berat. 3. Menunjukkan cara-cara yang paling aman dalam menjalankan tugas kepada karyawan baru. *Kedua*, dimunculkan melalui organisasi secara keseluruhan bukan semata-mata hanya dimunculkan dalam tiap-tiap individu anggota organisasi. Perilaku tersebut meliputi: 1. Bekerja secara aman sebagai anggota komite dalam mewujudkan tujuan yang berarti: 2. Mewakili orang lain sebagai wakil atau anggota dan suatu kelompok kerja dan 3. Mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja dalam kapasitasnya sebagai anggota tim yang melakukan penyelesaian terhadap suatu masalah.¹⁶

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pengertian diatas bahwa OCB merupakan suatu sikap positif, dimana hal ini ditunjukkan oleh perilaku

¹⁵Agung Wahyu Handaru et. al., Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 1 No. 1, 2010, P. 61

¹⁶Sri Langgeng Ratnasari, *op. cit.*, P. 149

karyawan untuk melakukan suatu tugas secara sukarela, tanpa menerima imbalan apapun dan ini berupa mendahului kepentingan orang lain untuk memajukan organisasi.

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersifat sukarela dan tanpa paksaan dimana tidak ada penghargaan khusus atau *reward* yang diberikan jika karyawan melakukannya. *Organizational citizenship behavior* memiliki lima dimensi yaitu, altruism (menolong), conscientiousness (melebihi persyaratan), sportsmanship (sikap sportif), civic virtue (mendukung), dan courtesy (kebaikan).

2. Stres Kerja (Job Stress)

Setiap pekerjaan pastilah menuntut hasil yang terbaik. Namun tidak semua orang dapat melakukan segala sesuatu tanpa kesulitan. Kadang-kadang kesulitan yang timbul dalam pekerjaan mampu menghasilkan tekanan baik secara fisik maupun mental terhadap seseorang. Hal inilah yang sering menimbulkan stres kepada karyawan. Stres bisa disebabkan dari luar, misalnya dalam keluarga, dalam masyarakat atau lingkungan, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu stres juga dapat timbul dari tempat kerja atau dari pekerjaan itu sendiri, hal ini sering disebut sebagai stres kerja.

Pendapat ahli yang mengemukakan definisi dari stres adalah Ivancevich dan Matteson yang dikutip oleh Fred Luthans dalam bukunya *Organizational Behavior* mengartikan:

“stress simply as “the interaction of the individual with the environment,” but then they go on to give a more detailed working definitions, as follows: “an adaptive response, mediated by individual differences and/or psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event, not the situations or event itself”¹⁷

Diartikan sebagai berikut, stres diartikan sederhana yaitu interaksi individu dengan lingkungannya, lalu mereka memberikan definisi lebih lengkap yaitu, respon adaptif, dimediasikan oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologi, yang merupakan konsekuensi dari tindakan external, situasi atau keadaan bukan situasi dari keadaan itu sendiri.

Salah satu jenis dari stres adalah stres kerja, seperti yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman yang dikutip oleh Fred Luthans mengatakan, *“job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that force them to deviate from their normal functioning”¹⁸*

Dapat diartikan stress kerja sebagai kondisi yang meningkat dari interaksi orang terhadap pekerjaannya dan yang bercirikan adanya perubahan dalam diri seseorang, yang memaksa menyimpang dari fungsi normalnya.

Definisi yang sama dikemukakan oleh Dubrin yang dikutip oleh Hartanti dan Soerjantini Rahaju yang menyatakan bahwa stress kerja diartikan sebagai

¹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, Tenth Edition (USA: McGraw-Hill, 2005), p. 378

¹⁸ *ibid.*, p. 378

“stres yang terjadi pada pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi- kondisi tertentu, yang apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burn-out* (kelelahan mental, fisik. dan emosional yang berlebihan)”¹⁹.

Disisi lain menurut Latack yang dikutip oleh Hartanti dan Soerjantini Rahaju mendefinisikan “stress kerja sebagai suatu ketidakpastian, yang disebabkan karena apa yang diharapkan tidak sesuai dengan pekerjaannya”²⁰.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Handoko yang menyatakan, “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”²¹.

Menurut Ross dan Altmaier yang dikutip oleh Ciliana dan Wilman D. Mansoer mengartikan, “stress kerja merupakan keadaan dimana interaksi antara kondisi pekerjaan dan karakteristik pekerja menghasilkan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya”²².

Dari pendapat-pendapat ahli yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah stress yang terjadi pada pekerjaan, yang menyangkut kondisi yang dialami oleh karyawan akibat dari interaksinya terhadap pekerjaan dan terkadang menyimpang dari fungsi normal atau kemampuan karyawan.

¹⁹ Hartanti dan Soerjantini Rahaju, Peran Sense of Humor pada Dampak Negatif Stres Kerja Dosen. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, Vol. 18 No. 4, Juli 2003, p. 395

²⁰ *Ibid*, p. 395

²¹ Handoko, Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan kerja karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Vol. XVII No. 2, Jakarta 2007, P. 49

²² Ciliana dan Wilman D. Mansoer, Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Untuk Berubah, *Jurnal Psychology Sosial*, Vol. 14 No. 2, Mei 2008, p. 153

Pendapat lain dikemukakan oleh Karasek dan Theorell yang dikutip oleh Thomas Bailey et. al. yaitu “*define job stress as resulting from the inability of workers to exert autonomy or experience creativity at work*”²³. Dapat diartikan, stres kerja sebagai akibat dari ketidakmampuan pekerja untuk mengerahkan otonomi atau pengalaman kreativitas di tempat kerja.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang mengartikan stress kerja sebagai “*in terms of ‘the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker’*”²⁴. Dapat diartikan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) mendefinisikan stress kerja dalam hal ‘respon psikis dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Paiman yang memberikan definisi,

“stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seseorang bertentangan dengan peluang, hambatan atau permintaan yang terkait dengan apa yang ia inginkan dan dimana penyelesaiannya itu diterima karena adanya unsur hal yang penting dan tidak pasti”²⁵.

²³ Thomas Bailey et.al., *Manufacturing Advantage: Why high-Performances Work Systems Pay Off* (USA: Cornell University, 2000), p. 195

²⁴ Alexander-Stamatios et. al., *Research Companion to Organizational Health Psychology* (UK: Edward Elgar, 2005), p. 446

²⁵ Paiman, Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja, *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*, Vol. 3 No. 4, Juni 2003, p. 19

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kondisi seseorang, baik psikis maupun emosi. Hal ini disebabkan adanya tuntutan yang diluar kemampuan dan batas seseorang sehingga menyimpang dari fungsi normalnya.

Beehr dan Newman berpendapat sama dengan memberikan definisi stress kerja yaitu,

“a situation where in job-related factors interact with worker to change (that is, disrupt or enhance) his or her psychological and her physiological condition such that the person (that is mind or body) is forced to deviate from normal functioning”²⁶

Yang dapat diartikan sebagai sebuah situasi dimana factor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan pekerja untuk mengubah (yaitu mengganggu atau meningkatkan) kondisi psikologisnya dan atau kondisi fisiologis tersebut bahwa orang (yaitu pikiran atau tubuh) dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Luthans yang menyatakan bahwa,

“stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal diluar batas kemampuan fisik dan psikologis individu”²⁷

Pendapat yang senada diutarakan oleh Veithzal Rivai yang mengatakan “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya

²⁶ Fred Luthans, *op. Cit.*, p. 378

²⁷ Fred Luthans, *op. Cit.*, p. 379

ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan”²⁸

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu tanggapan (respon) penyesuaian, baik fisik, psikologis maupun emosi terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Margolis dan Kroes dalam Julia I. Brooking et. al. menyatakan “ *job stress occurs when one or more factors at work make demands on the worker, to disrupt psychological or physiological homeostatis*”²⁹. Dapat diartikan stres kerja terjadi ketika satu atau lebih factor ditempat kerja membuat tuntutan pada pekerja yang mengganggu keseimbangan psikologis dan fisiologisnya.

Hal yang sama dikemukakan oleh Selye dalam Beehr et.al., yang menyatakan “*work stress is an individual’ respon to work related environmental stressor, stress as the reaction of organism. Which can be physiological, phsychological, or behavioural reaction*”³⁰. Dapat diartikan stress kerja adalah suatu respon individu kepada pekerjaan dan penyebab stres pada lingkungan, stres sebagai reaksi organisme bias berupa psikologi, fisiologi, dan reaksi perilaku.

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), p. 479.

²⁹ Julia I. Brooking et. al., *A Textbook of Psychiatric and Mental Health Nursing* (Edinburgh: Churchill Livingstone, 2002), p. 81

³⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Tenth Edition* (USA: Thomson, 2003), p. 258

Fred Luthans menyatakan bahwa, “*stress is defined as an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and behavioral deviations for organizational participants*”³¹. Definisi tersebut mengandung arti stress diartikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang dihasilkan baik psikologis, fisiologis, dan perilaku deviasi untuk partisipasi kepada organisasi.

Lazarus menyatakan stress kerja sebagai berikut,

“conceived stress to be a threat of anticipation of future harm, either physical or psychological events that lower an individual self-esteem. It is an affective behaviour and physical response to aversive stimulus in the environment”³².

Dari definisi diatas dapat mengandung arti stres sebagai antisipasi dari ancaman terhadap gangguan dimasa depan, baik secara fisik maupun psikologis yang menurunkan kepercayaan diri. Itu adalah perilaku afektif dan respon fisik untuk stimulasi dalam lingkungan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat-pendapat ahli diatas adalah stress kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diminta untuk melakukan sesuatu diluar kemampuannya, dan hal ini mempengaruhi karyawan baik secara fisik, psikologi dan perilaku. Karyawan dituntut untuk melakukan sesuatu yang melebihi kemampuannya.

Montgomery et. al., menyatakan,

³¹ Fred Luthans, *op. cit.* P. 378

³² J.K Mojuyinola, Effects of Job Stress on Health, Personal, and Work Behaviour of Nurses, *Ethno-Med*, Vol. 2, No. 2, 2008, p. 143-148

“job stress can be defined as an employee’s awareness or feeling of personal dysfunction as a result of perceived conditions or happenings in the workplace, and the employee’s psychological and physiological reactions caused by these uncomfortable, undesirable threats in the employee’s immediate workplace environment”.³³

Yang dapat diartikan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai kesadaran karyawan atau merasakan ketidak berfungsian pribadi sebagai hasil dari kondisi yang terjadi atau sedang berlangsung di tempat kerja dan psikologikal, fisiologikal reaksi karyawan, disebabkan ketidaknyamanan, perlakuan yang tidak diinginkan dalam lingkungan kerja karyawan.

Menurut Kate S. Brasher et. al. stres kerja adalah sebagai berikut: *“Occupational stress refers to the physical or psychological reactions experienced when stressors in the workplace exceed an individual’s ability to cope”*.³⁴ Yang dapat diartikan stress kerja adalah reaksi fisik atau psikologi yang dialami saat penyebab stress di tempat kerja melebihi kemampuan individu untuk dipenuhi.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Selye dalam Beehr et.al., yang menyatakan *“work stress is an individual’ respon to work related environmental stressor, stress as the reaction of organism. Which can be physiological, psychological, or behavioural reaction”*.³⁵ Dapat diartikan stress kerja adalah suatu respon individu kepada pekerjaan dan penyebab

³³ Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne, The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 29, No. 7, 2008, p. 573

³⁴ Kate S. Brasher et . al., Occupational stress in Submariners: The Impact Of Isolated and Confined Work on Psychological Well-being, *Ergonomics*, Vol. 53, No. 3, March 2010, p. 305-313

³⁵ Pamela L. Perrewe and Daniel C. Ganster, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategis*. (United Kingdom: Elsevier, Ltd., 2004). P. 176

stress pada lingkungan, stress sebagai reaksi organism bias berupa psikologi, fisiologi, dan reaksi perilaku.

Dari pendapat-pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah stress yang dialami pekerja dimana dapat berdampak terhadap reaksi psikologis karyawan karena karyawan dituntut untuk melakukan hal-hal diatas fungsi normalnya.

European Commission memberikan penjelasan mengenai stress kerja yaitu, "*Work related stress as a pattern of emotional, cognitive, behavioural, and psysiological reaction to adverse and noxious aspects of work content, work organisation and work environment*".³⁶

Stres kerja sebagai pola dari reaksi emosi, pola pikir, perilaku dan fisiologis untuk aspek menantang dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Dari pendapat ahli yang dikemukakan diatas dapat diartikan bahwa stress kerja adalah stress yang terjadi pada karyawan dimana karyawan dituntut untuk melakukan hal diluar bfungsi normalnya dan hal ini dapat berakibat kepada reaksi karyawan berupa fisiologis dan juga perilakunya.

Menurut pendapat dari Schuller ada beberapa dampak dari stress yang timbul yaitu:

- (1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- (2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- (3)

³⁶ Stavroula Leka and Jonathan Houtmond, *Occupational Health Psychology*, (United Kingdom: Wiley-Blackwell, 2010), h.49

Menurunkan produktivitas kerja. Dan (4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan³⁷.

Hal ini dapat terjadi karena stress kerja mampu menurunkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan mengalami kerugian akibat tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Cox yang membagi empat jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stress kerja yaitu:

1. Pengaruh psikologis, berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan, harga diri rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolah raga yang berakibat timbulnya penyakit.
3. Pengaruh kognitif, adanya ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.³⁸

Dalam suatu perusahaan diperlukan kerja sama yang baik antar karyawan, hal ini dapat dimungkinkan dengan memberikan kontribusi yang baik bagi karyawan. Namun hal ini tidak akan terpenuhi jika karyawan memiliki terlalu banyak beban kerja sehingga menimbulkan stres kerja yang berdampak pada OCB.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Organ yang dikutip oleh Mark C. Bolino dan William H. Turnely yang mengatakan “*indicate that*

³⁷ Rina Irawati, Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Antara, *Jurnal Akuntansi-Bisnis dan manajemen*, Vol. 16 No. 1, April 2009, p. 24

³⁸ *Ibid.*, p. 24

higher levels of individual initiative (a specific type of OCB) are related to higher levels of role overload, job stress, and work-family conflict”³⁹. Dapat diartikan terindikasi bahwa tingginya level dari inisiatif individu (tipe spesifik dari OCB) berhubungan dengan tingginya level beban kerja berlebih, stress kerja dan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Pendapat serupa juga di utarakan oleh Tammy D. Allen dan Lillian T. Eby yang mengutip dari Kimberly E. O’Brien, dimana dikatakan bahwa, “*she has focused on the OCB of mentoring and the CWB of emotional abuse due to their relationship with job stress*”⁴⁰. Dapat diartikan bahwa dia fokus kepada OCB sebagai penyuluh dan CWB dari gangguan emotional hubungannya dengan stress kerja.

Eric G. Lambert yang berpendapat, “*job stress exerted a statistically significant negative effect on organizational citizenship behavior. As job stress increased, organizational citizenship decreased*”⁴¹. Pendapat tersebut mengandung arti stress kerja secara statistic memberikan efek negative kepada OCB. Sewaktu stress kerja tinggi, OCB menjadi rendah.

Menurut Jex, Jex, Adams, Bachrach dan Rosol yang dikutip oleh Steve M. Jex mengemukakan “*it has also been found that the performance of OCB*

³⁹ Mark C. Bolino dan William H. Turnely, The Personal Costs of Citizenship behaviour: The Relationship Between Individual Initiative and Role overload, Job Stress, and Work Family-Conflict. *Journal Of applied Psychology*, Vol. 90 No. 4, 2005, p. 745

⁴⁰ Tammy D. Allen dan Lillian T. Eby, *The Blackwell Handbook of Mentoring* (USA: Jhon Wiley & Sons, 2010), p. xiii

⁴¹ Eric G. Lambert et.al., Being the Good Soldier: Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff, *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 35, No. 1, 2009, p. 56-68

*may be impacted by other factors, such as job-related stressors*⁴². Yang dapat diartikan bahwa telah ditemukan bahwa kinerja OCB mungkin disebabkan oleh faktor lain, seperti stress kerja.

Dalan, Thibaut & Kelley dalam Parviz Ahmadi mengemukakan bahwa,

”that job attitudes impress OCB derives from social exchange theory. Job attitudes, in fact, derive from qualifications of work environment. These attitudes specify the way of employee’s response to their organizations. The researcher showed that the employee who have positive attitudes react to organization in a positive way and those who have a negative attitudes react to organizations in a negative way. The three main attitudes are organizational commitment, job stress and job involyment”.⁴³

Dapat diartikan sikap kerja mempengaruhi OCB melalui teori perubahan sosial. Sikap kerja ternyata terjadi dari kualifikasi lingkungan kerja. Sikap ini menspesifikasi cara respon karyawan terhadap organisasi. Peneliti mengemukakan karyawan yang memiliki sikap positif bereaksi terhadap perusahaan dengan cara positif, dan yang memiliki sikap negatif sebaliknya. Tiga sikap utama adalah komitmen organisasi, stres kerja dan keterlibatan kerja.

Menurut Bartol, Cropanzano, Jex dan Gudanowski yang dikutip oleh Pascal Paille berpendapat *”we noted earlier that in the few empirical studies that have examined the link between perceived stressful work and OCB”*.⁴⁴ Diartikan bahwa kami mengetahui sebelumnya di beberapa studi empirik telah mengukur hubungan antara stres kerja dengan OCB.

⁴² Steve M. Jex, *Organizational Psychology-A Scientist-Practitioner Approach*, (Canada: John Wiley & Sons, 2002), p. 106

⁴³ Parviz Ahmadi, op. cit., p. 109

⁴⁴ Pascal Paille, op. cit., P. 18

Jadi dapat diketahui dari penelitian diatas bahwa, stress kerja dapat mempengaruhi OCB. Jika karyawan mengalami stress kerja, karyawan tersebut akan cenderung tidak memperlihatkan OCB, sehingga dapat merugikan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak mengalami stress kerja, karyawan tersebut mampu memperlihatkan OCB, karena karyawan tersebut akan mempunyai lebih banyak inisiatif untuk menolong atau memberikan pendapat.

Dari pendapat-pendapat ahli diatas mengenai stress kerja dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, yang dapat berdampak terhadap reaksi psikologis, reaksi fisiologis dan reaksi perilaku karyawan.

B. Kerangka Berpikir

Setiap hal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula. Hal ini yang diinginkan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk dilakukan. Karyawan dituntut untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Kontribusi yang baik dari karyawan dapat mendukung kinerja yang baik dan keberlangsungan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan memiliki kewajiban untuk melakukan hal yang dapat mendukung perusahaan.

Perilaku yang baik dimungkinkan jika pegawai memiliki OCB yang tinggi. OCB merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan

kelangsungan perusahaan. Karyawan yang baik cenderung menampilkan OCB dalam perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil atau bertahan, jika tidak ada karyawannya yang bertindak sebagai anggota organisasi yang baik.

Dalam praktiknya tidak semua karyawan mampu menunjukkan OCB. Hal ini dimungkinkan karena adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan tidak mampu menunjukkan OCB. Stress kerja bisa sangat berdampak terhadap karyawan, baik secara mental maupun emosi. Selain itu stress kerja juga bisa menurunkan kinerja dari karyawan, sehingga dapat merugikan perusahaan.

Stress kerja hendaknya dapat di berikan perhatian, karena dampaknya yang merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu agar dapat menunjukkan OCB yang tinggi, karyawan harus memiliki stress kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki stress kerja rendah mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Selain itu karyawan dapat memperlihatkan OCB yang dapat membantu keefektifan dari perusahaan.

Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan agar karyawan tidak merasa stres atau tertekan. Perusahaan dapat membantu karyawan dengan memberikan suatu motivasi atau menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan dari karyawan agar karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dengan demikian karyawan akan memiliki inisiatif pribadi untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk membantu perusahaan. Karena jika karyawan tidak merasakan stres, karyawan akan lebih bisa menampilkan OCB yang tinggi. Karyawan dalam perusahaan akan menjadi anggota organisasi yang baik dengan

melakukan tugasnya dan senang untuk melakukan segala sesuatu melebihi tanggung jawabnya.

Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepedulian terhadap karyawan untuk mencegah karyawan mengalami stres, karena karyawan merupakan tonggak dari perusahaan. Perusahaan dapat maju dan berhasil jika memiliki karyawan yang mengalami stres kerja yang rendah dan sebaliknya, memiliki OCB yang tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dalam penelitian ini diduga “terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *organizational citizenship behavior*” yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah OCB karyawan sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan semakin tinggi OCB yang dihasilkan oleh karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang hubungan antara stres kerja dengan *organizational citizenship behavior*, untuk mengetahui apakah stres kerja karyawan dapat diprediksi dari hubungannya dengan *organizational citizenship behavior* dari karyawan PT. REINDO.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Reasuransi Internasional Indonesia, beralamat di Jalan Salemba Raya No. 30, Jakarta. Alasan dipilihnya PT. REINDO sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan asuransi yang sedang berkembang pesat. Selain itu letaknya yang strategis sehingga mudah dijangkau oleh peneliti.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2011. Pemilihan waktu didasarkan atas pertimbangan bahwa pada bulan tersebut, penelitian akan berjalan lancar dan tidak terhambat oleh aktivitas lain yang dilakukan oleh peneliti.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional guna mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Alasan peneliti menggunakan penelitian dengan metode ini adalah:

1. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel.
2. Penelitian ini tidak menuntut subyek penelitian yang tidak terlalu banyak.
3. Perhatian peneliti ditunjukkan kepada variabel yang dikorelasikan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”⁴⁵. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. REINDO yang berjumlah 98 karyawan, berikut adalah daftar populasi yang dapat dilihat pada table III.1:

⁴⁵ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan riset dan Development* (Bandung: Alfabeta, 2007) p. 90

Tabel III.1
Populasi

Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1. Divisi Reasuransi Jiwa	15 karyawan
2. Divisi Reasuransi Umum	17 karyawan
3. Divisi Reasuransi Syariah	15 karyawan
4. Divisi Klaim dan Administrasi Reasuransi	11 karyawan
5. Divisi Akuntansi dan Sistem Informasi Manajemen	10 karyawan
6. Divisi pengelolaan Dana	15 karyawan
7. Divisi SDM dan Pelayanan Korporasi	15 karyawan
Jumlah	98 karyawan

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁴⁶. Dengan menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Berikut adalah perhitungannya yang dapat dilihat paada tabel III.2

Tabel III.2
Pengambilan Sampel

Divisi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1. Divisi Reasuransi Jiwa	$15/98 \times 75 = 11.4$	11
2. Divisi Reasuransi Umum	$17/98 \times 75 = 13$	13
3. Divisi Reasuransi Syariah	$15/98 \times 75 = 11.4$	11

⁴⁶ *ibid*, p. 1185

4. Divisi Klaim dan Administrasi Reasuransi	$11/98 \times 75 = 8.4$	8
5. Divisi Akuntansi dan Sistem Informasi Manajemen	$10/98 \times 75 = 7.6$	8
6. Divisi pengelolaan Dana	$15/98 \times 75 = 11.4$	12
7. Divisi SDM dan Pelayanan Korporasi	$15/98 \times 75 = 11.4$	12
Jumlah		75

Sehingga didapat jumlah responden sebanyak 75 orang karyawan. Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa “anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih”.

E. Instrumen Penelitian

1. Organizational Citizenship Behavior (variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersifat sukarela dan tanpa paksaan dimana tidak ada penghargaan khusus atau *reward* yang diberikan jika karyawan melakukannya.

b. Definisi Operasional

OCB diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk Skala Likert dan datanya berupa data primer. OCB diukur dengan lima dimensi yang dikemukakan oleh Organ yang terdiri dari, altruism (menolong), conscientiousness (melebihi persyaratan), sportsmanship (sikap sportif), civic virtue (mendukung), dan courtesy (kebaikan).

c. Kisi-Kisi Instrumen OCB

Kisi-kisi instrumen OCB yang disajikan pada bagian ini terdiri dari dua kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel OCB.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditujukan dengan maksud untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir. Berdasarkan analisis butir yang telah diuji cobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan atau diperbaiki untuk diuji coba ulang, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen untuk melihat kembali validitas berdasarkan kisi-kisi. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen yang terakhir ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan indikator-indikator variabel OCB dan dapat dilihat pada tabel III.3:

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y
(organizational citizenship behavior)

Dimensi	Nomor soal			
	Sebelum uji coba		Setelah ujicoba.	
	+	-	+	-
Altruism (menolong)	1, 3, 6		1, 3, 6	
Conscientiousness (melebihi persyaratan)	2, 5		2, 5	
Sportmanship (sikap sportif)	7, 9, 14		7, 9, 12	

Civic virtue (mendukung)	11, 12, 17	18, 13*	10, 11, 16	15
Courtesy (kebaikan)	4, 8, 16, 10*	15*	4, 8, 14	
Jumlah	15	3	13	1

Keterangan: * butir pernyataan yang drop

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel OCB adalah instrumen berbentuk skala likert yang terdiri dari lima alternative jawaban yang diberi nilai 1 hingga 5. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator mengenai OCB. Alternative jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Skala Penilaian Untuk Instrumen
OCB

No	Alternatif Jawaban	Item	Item
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen OCB

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dari penyusunan instrumen berbentuk skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel OCB seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel OCB.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruksinya, yaitu

seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel Y (*organizational citizenship behavior*). Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana ujicoba responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. REINDO diluar sampel.

Proses validasi ini dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:⁴⁷

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 18 butir pernyataan setelah di uji validitas terdapat 3 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 15 butir pernyataan.

⁴⁷ Djaali, *Pengukuran Bidang Pendidikan* (Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ, 200) p. 117

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :⁴⁸

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :⁴⁹

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

- rii = Reliabilitas
- k = Banyaknya butir yang valid
- s_i^2 = Jumlah varians butir
- s_t^2 = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 0,38 Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 34,47 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan di dapat hasil r_{ii} yaitu

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Dikti, 2002), p. 171

⁴⁹ *Ibid.*, p. 160

0,851. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 15 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur OCB.

2. Stres kerja (variable X)

a. Definisi Konseptual

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, yang dapat berdampak terhadap reaksi psikologis, reaksi fisiologis dan reaksi perilaku karyawan.

b. Definisi Operasional

Stres kerja diukur dengan menggunakan kuesioner bentuk Skala Likert dan datanya berupa data primer. Indikator stres kerja terdiri dari 3 indikator yaitu reaksi psikologis, reaksi fisiologis, reaksi perilaku. Masing-masing indikator memiliki sub indikator, untuk reaksi psikologis sub indikatornya adalah mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Sub indikator untuk reaksi fisiologis adalah, jantung berdebar-debar, sakit kepala. Untuk reaksi perilaku sub indikatornya adalah kebiasaan makan berubah, bicara cepat, dan gangguan tidur.

c. Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel stres kerja karyawan. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri dari dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu kisi-kisi instrumenuji coba dan kisi-kisi instrument yang telah final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan validitas dan reliabilitas serta analisis butir

soal yang mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen stres kerja dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5
Kisi – Kisi Instrumen Variabel X
(stres kerja)

Indikator	subindikator	Nomor soal			
		Sebelum uji coba		Setelah uji coba	
		+	-	+	-
Reaksi psikologis	Mudah marah		2, 14		2, 11
	Kebosanan		11, 18*		9
	Suka menunda-nunda pekerjaan		4, 13*		4
sReaksi fisiologis	Jantung berdebar-debar		7		6
	Sakit kepala		8		7
Reaksi perilaku	Kebiasaan makan berubah	9*, 17	3, 6*, 12	13	3, 10
	Bicara cepat		1, 15*		1
	Gangguan tidur	10	5, 16	8	5, 12
jumlah		3	15	2	11

Keterangan: * butir pernyataan yang drop

Instrumen yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang sudah diujicobakan dan berkaitan dengan indikator stres kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk

pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.6.

Tabel III.6
Skala Penilaian Untuk Instrumen
Stres kerja

No	Alternatif Jawaban	Item	Item
		+	-
1.	Sangat Setuju (SS)	1	5
2.	Setuju (S)	2	4
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	4	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

d. Validasi Instrumen Stres Kerja

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel stres kerja seperti terlihat pada tabel III.5 yang disebut konsep instrumen. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT. REINDO **diluar sampel**.

Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrument yang di tampilkan mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria

pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$) maka butir instrumen dianggap tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 18 butir pernyataan setelah di uji validitas terdapat 5 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 13 butir pernyataan.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu :⁵⁰

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot \sum x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁵¹ :

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 191

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut ⁵² :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

s_i^2 = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

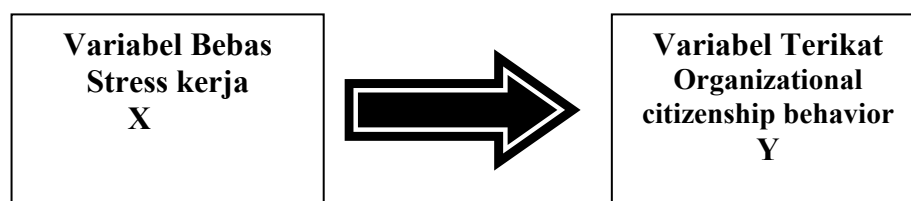
Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 0,82 Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 101,78 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan di dapat hasil r_{ii} yaitu 0,998. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 13 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur Stres Kerja.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, p.160

⁵² Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, p.160

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesa yang digunakan, bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Reasuransi Internasional Indonesia, maka konstelasi hubungan antara stress kerja dengan *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X = Variabel Bebas (Stres kerja)

Y = Variabel Terikat (*organizational citizenship behavior*)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + bX$

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksi melalui variabel independen (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a & b dapat dicari dengan rumus berikut⁵³,

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a b : Koefisien arah regresi linear

X : Nilai Variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\sum X$: Jumlah skor sebaran X

$\sum Y$: jumlah skor sebaran Y

$\sum XY$: Jumlah skor X dan Y berpasangan

$\sum X^2$: Jumlah skor yang dikuadratkan

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah⁵⁴:

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i) |$$

Keterangan :

F (Z_i) : merupakan peluang angka baku

⁵³ Asep Suryana Natawiria, *Statistika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 88

⁵⁴ *ibid.*, p. 90

$S(Z_i)$: merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) $<$ L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_o : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linieritas jika H_o diterima.

H_o = Regresi linier

c. H_i = Regresi tidak linier

3. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \geq 0$$

$$H_1 : \beta < 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Terima H_0 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan,

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini:

Tabel III. 7
Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	$F_0 > F_t$ Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(Tc)}{db(Tc)}$	$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$	$F_0 < F_t$ Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK(G)}{db(s)}$		

Keterangan :

JK (Tc)	= Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)
JK (G)	= Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)
JK (s)	= Jumlah Kuadrat (sisa)
RJK	= Rata-rata Jumlah Kuadrat

c. Uji Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut ⁵⁵:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi product moment
n	: Jumlah responden
ΣX	: Jumlah skor variabel X
ΣY	: Jumlah skor variabel Y
ΣX^2	: Jumlah kuadrat skor variabel X
ΣY^2	: Jumlah kuadrat skor variabel

⁵⁵*Ibid.*, p. 62

a. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus ⁵⁶:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t h : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik

Ho: $\rho \geq 0$

Hi : $\rho < 0$

Kriteria pengujian :

Terima Ho jika $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Tolak Ho bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka koefisien korelasi signifikansi jika Ho ditolak..

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut ⁵⁷:

$$KD = \Gamma_{xy}^2$$

⁵⁶*ibid.*, p. 102

⁵⁷*ibid.*, p. 63

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

\bar{I}_{xy}^2 : Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah stress kerja sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan OCB sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

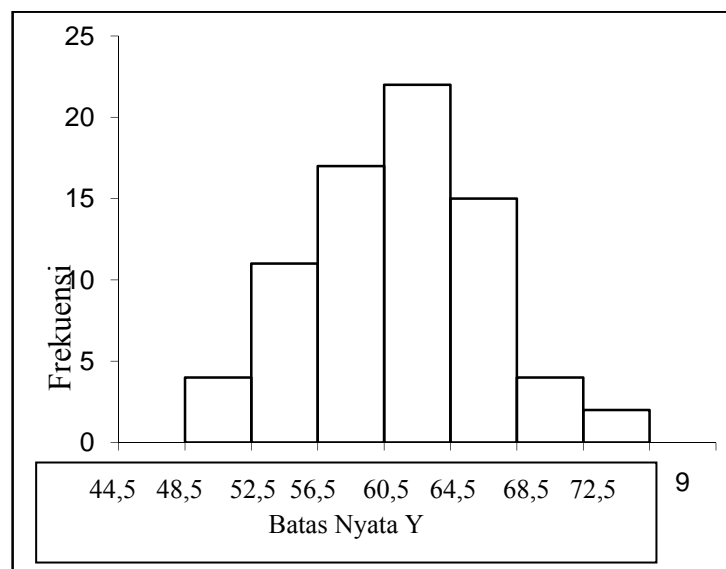
Data OCB (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 75 orang karyawan PT REINDO sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 45 dan skor tertinggi 71 skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 57,33 varians (S^2) sebesar 29,68 dan simpangan baku (S) sebesar 5,45

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data OCB dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 26, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan pada lampiran). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log$.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi OCB

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45 - 48	44.5	48.5	4	5.3%
49 - 52	48.5	52.5	11	14.7%
53 - 56	52.5	56.5	17	22.7%
57 - 60	56.5	60.5	22	29.3%
61 - 64	60.5	64.5	15	20.0%
65 - 68	64.5	68.5	4	5.3%
69 - 72	68.5	72.5	2	2.7%
Jumlah			75	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel OCB, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



Gambar IV.1
Grafik Histogram OCB

Berdasarkan pengolahan data responden, OCB pada PT REINDO dapat dilihat dari salah satu dimensi yaitu Altruism, Conscientiousness, sportsmanship, civic virtue dan courtesy. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi terbesar Conscientiousness yaitu sebesar 4,093 dan dimensi terendah yaitu sportsmanship sebesar 3,52 (proses perhitungan pada lampiran.). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.2

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor OCB

NO.	DIMENSI	JUMLAH SKOR	Jumlah skor teoretis terendah	Jumlah skor teoretis tertinggi	JUMLAH BUTIR	JUMLAH RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	Altruism	872	225	1125	3	75	3.889	20,21%
2	Conscientiousness	612	150	750	2	75	4.093	21,27%
3	Sportsmanship	792	225	1125	3	75	3.520	18,29%
4	Civic virtue	1127	300	1500	4	75	3.757	19,52%
5	courtesy	896	225	1125	3	75	3.982	20,70%
JUMLAH		4300	1125	5625	15		19,241	100%

2. Stres Kerja

Data Stres Kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 75 orang karyawan PT REINDO sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 31 dan skor tertinggi 58 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 41,68, varians ($\overline{S^2}$)

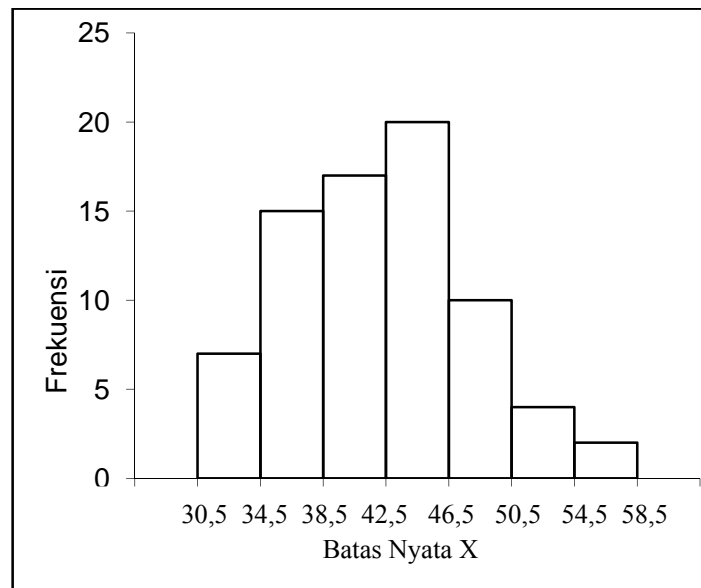
sebesar 31,33 dan simpangan baku (S) sebesar 5,60 (proses perhitungan pada lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data stress kerja dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan pada lampiran).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
31 - 34	30.5	34.5	7	9.3%
35 - 38	34.5	38.5	15	20.0%
39 - 42	38.5	42.5	17	22.7%
43 - 46	42.5	46.5	20	26.7%
47 - 50	46.5	50.5	10	13.3%
51 - 54	50.5	54.5	4	5.3%
55 - 58	54.5	58.5	2	2.7%
Jumlah			75	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel stress kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2



Gambar IV.2

Grafik Histogram Stres Kerja

Berdasarkan pengolahan data responden stres kerja pada PT REINDO dapat dilihat dari indikator stres kerja yaitu reaksi psikologis, reaksi fisiologis dan reaksi perilaku. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor indikator terbesar stress kerja yaitu reaksi perilaku sebesar 11,23 dan indikator terendah yaitu reaksi fisiologis yaitu sebesar 0.937. Selain itu terdapat jumlah skor stres kerja yang cukup tinggi yaitu 3126 jika dibandingkan dengan skor teoretis tertinggi yaitu 4875 (proses perhitungan pada lampiran). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator stress kerja

NO.	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	JUMLAH SKOR total	jumlah skor teoretis terendah	jumlah skor teoretis tertinggi	JUMLAH BUTIR	JUMLAH RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	REAKSI PSIKOLOGIS	mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda pekerjaan.	950	300	1500	4	75	3.167	20.66%
2	REAKSI FISILOGIS	jantung berdebar, sakit kepala	492	150	750	2	75	0.937	6.11%
3	REAKSI PERILAKU	kebiasaan makan berubah, bicara cepat, gangguan tidur	1684	525	2625	7	75	11.22	73.23%
JUMLAH			3126	975	4875	13		15.33	100.00%

B. Analisis Data

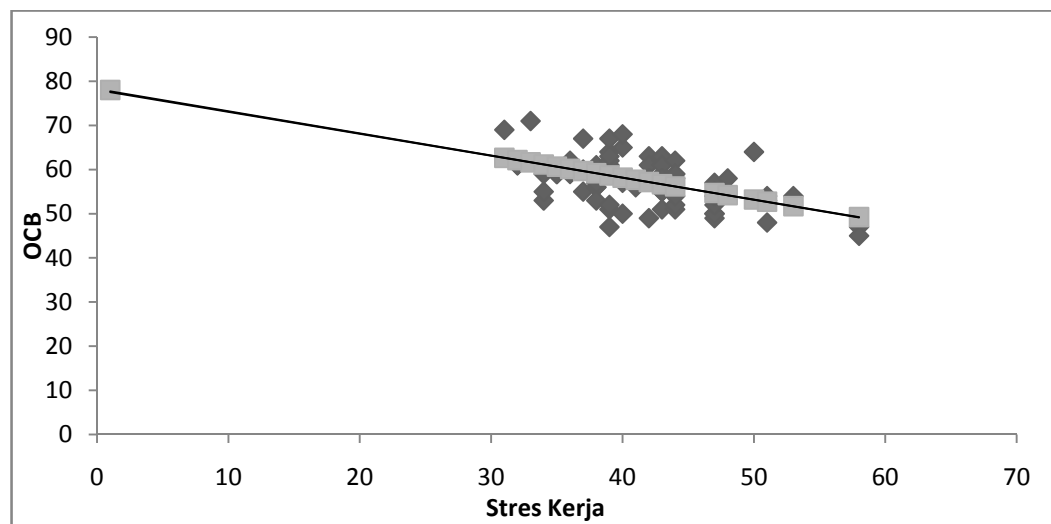
1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stress kerja dengan OCB.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara stress kerja dengan OCB menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,496 dan konstanta sebesar 78.01. Dengan demikian bentuk hubungan antara stress kerja dengan OCB memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 78.01 - 0.496X$ (proses perhitungan pada lampiran). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan

satu skor stress kerja dapat menyebabkan kenaikan OCB sebesar -0.496 pada konstanta 78.01.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan negative dengan OCB melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 78.01 - 0.496X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3 Hubungan stress kerja dengan OCB dengan Persamaan $\hat{Y} = 78.01 - 0.496X$.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 75. Pengujian

ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,036$ sedangkan $L_t = 0,1023$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran).

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Dari hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar -1,03 dan F_{tabel} 1,83. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi \hat{Y} adalah merupakan model regresi linier. (proses perhitungan lihat lampiran).

3. Uji Hipotesis

Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara stress kerja dengan OCB yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.5.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,64 dan F_{tabel} sebesar 3,98. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $25,64 > 3,98$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran).

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan uji linieritas regresi seperti terlihat dibawah ini.

Tabel IV.5

Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persaman Regresi

Stres kerja (X) dengan OCB (Y)

$$\hat{Y} = 78.01 - 0.496X$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	75	248728			
Regresi (a)	1	246533.33			
Regresi (b/a)	1	570.46	570.46	* 25.64	3.98
Sisa	73	1624.21	22.25		
Tuna Cocok	18	-830.96	-46.16	** -1.03	1.83
Galat Kekeliruan	55	2455.17	44.64		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2011.

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (25,64) > F_{tabel} (3,98)$

**) Linier karena $F_{hitung} (-1,03) < F_{tabel} (1,83)$

c. Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara stress kerja dengan OCB. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar -0.510 (dapat dilihat pada lampiran). Ini menunjukkan $r_{xy} < 0$, sehingga dapat disimpulkan antara stress kerja dengan OCB memiliki hubungan negatif.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara stress kerja dengan OCB signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan db = n-2. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan $-t_{hitung}$ sebesar -5.06 dan $-t_{tabel}$ sebesar -1,67. Karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara stress kerja dengan OCB terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran)

5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara stress kerja dengan OCB. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh

nilai koefisien determinasi sebesar 25,99%. Hal ini berarti OCB dipengaruhi stres kerja sebesar 25,99% .

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 78.01 - 0.496X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (stress kerja) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (OCB) sebesar -0,496 pada konstanta 78.01.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -5.010 dan $-t_{hitung}$ sebesar $-5,06 \leq -t_{tabel}$ sebesar -1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan OCB. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 25.99%. Hasil ini menunjukkan 25.99% variasi OCB ditentukan oleh stress kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan OCB.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan OCB karyawan PT. REINDO. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja mempengaruhi OCB karyawan atau semakin rendah stres kerja seseorang, maka semakin tinggi OCB karyawan, begitu pula sebaliknya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 2 (dua) variabel saja, stress kerja dan OCB.
2. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.
3. Kesibukan yang dimiliki oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjangkaran data.
4. Hasil penelitian pada PT. REINDO tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami karyawan dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, yang dapat berdampak terhadap reaksi psikologis, reaksi fisiologis dan reaksi perilaku karyawan.
2. Organizational citizenship behaviour (OCB) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersifat sukarela dan tanpa paksaan dimana tidak ada penghargaan khusus atau *reward* yang diberikan jika karyawan melakukannya.
3. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (OCB) adalah *conscientiousness* atau melebihi persyaratan. Sedangkan indikator stres kerja yang paling berpengaruh adalah Reaksi Perilaku.
4. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan OCB pada karyawan PT. REINDO. Stres kerja dengan OCB memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 78,01 - 0,496X$.

5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, membuktikan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti, sehingga model regresi \hat{Y} merupakan model regresi linier. Dengan uji Keberartian Regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh berarti (signifikan).
6. Dari hasil perhitungan koefisien kolerasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Stres Kerja (variabel X) dengan OCB (variabel Y).
7. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh stres kerja terhadap OCB sebesar 25,99% ini berarti bahwa terdapat hubungan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, stress kerja mempengaruhi OCB karyawan PT. REINDO. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi OCB dari karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa ketika stres kerja karyawan rendah maka OCB meningkat begitu pula sebaliknya. Indikator yang sangat berpengaruh dari stres kerja adalah reaksi perilaku seperti kebiasaan makan berubah, bicara cepat dan gangguan tidur. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi reaksi perilakunya dimana dampak dari stres ini dapat mempengaruhi OCB. Untuk itu

perusahaan perlu memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan agar dapat meningkatkan OCB dari karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan OCB dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. REINDO yaitu:

1. Perusahaan perlu melihat seberapa besar kemampuan karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat mengurangi stres yang dialami karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.
2. Dalam mengurangi stres yang dialami karyawan dalam bekerja, perusahaan perlu mengantisipasi dan memperhatikan dampak yang paling dominan dari stres kerja tersebut agar karyawan dapat menekan stres kerjanya untuk meningkatkan OCB.
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah stres kerja dan hubungannya dengan OCB. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan antara stres kerja dengan OCB agar lebih baik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Parviz et. al., The Relationship between OCB and Social Exchange Constructs. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 2010, 19, p. 107-116
- Allen, Tammy D. dan Lillian T. Eby, *The Blackwell Handbook of Mentoring*. USA: Jhon Wiley & Sons, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Dikti, 2002.
- Bailey, Thomas et.al. *Manufacturing Advantage: Why high-Performances Work Systems Pay Off*. USA: Cornell University, 2000.
- Barling, Julian dan Cary L. Cooper. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. British: SAGE Publications, 2008.
- Bolino, Mark C. dan William H. Turnely. The Personal Costs of Citizenship behaviour: The Relationship Between Individual Initiative and Role overload, Job Stress, and Work Family-Conflict. *Journal Of applied Psychology*. 2005, 90, p. 745.
- Brasher, Kate S. et . al. Occupational stress in Submariners: The Impact Of Isolated and Confined Work on Psychological Well-being, *Ergonomics*. March 2010, 53, p. 305-313.
- Brooking, Julia I. et. al. *A Textbook of Psychiatric and Mental Health Nursing*. Edinburgh: Churchill Livingstone, 2002.
- Ciliana dan Wilman D. Mansoer, Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kesiapan Untuk Berubah , *Jurnal Psychology Sosial*. Mei 2008, 14, p. 153
- Djaali. *Pengukuran Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ, 2000.

Hahuly, Alfin. "Analisis Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi, Sikap pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB". *Jurnal Akuntansi-Bisnis dan Manajemen*, Vol 16 No.2. Agustus 2009, h. 143.

Handaru, Agung Wahyu et. al., Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 2010, 1, P. 61.

Handoko, Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan kerja karyawan, *Jurnal Ekonomi*. Jakarta 2007, 17, P. 49.

Hartanti dan Soerjantini Rahaju, Peran Sense of Humor pada Dampak Negatif Stres Kerja Dosen. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*. Juli 2003, 18, p. 395.

Irawati, Rina. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Antara, *Jurnal Akuntansi-Bisnis dan manajemen*. April 2009, 16, p. 24.

Jex, Steve M. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. USA: John Wiley & Sons, 2002.

_____, *Organizational Psychology-A Scientist-Practitioner Approach*. Canada: John Wiley & Sons, 2002.

Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne, The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership and Organization Development Journal*. 2008, 29, p. 573.

Lambert, Eric G. et.al. Being the Good Soldier: Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff, *Criminal Justice and Behavior*. 2009, 35, p. 56-68.

Leka, Stavroula and Jonathan Houtmond, *Occupational Health Psychology*. United Kingdom: Wiley-Blackwell, 2010.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, Tenth Edition. USA: McGraw-Hill, 2005.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Tenth Edition. USA: Thomson, 2003.
- Mojoyinola, J.K. Effects of Job Stress on Health, Personal, and Work Behaviour of Nurses, *Ethno-Med.* 2008, 2, p. 143-148.
- Newstorm, John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 11th Edition. USA: McGraw-Hill, 2002.
- Paille, Pascal. Perceived Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management.* 2011, 3, p. 10.
- Paiman, Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja, *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis.* Juni 2003, 3, p. 19.
- Perrewe, Pamela L. and Daniel C. Ganster. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies.* United Kingdom: Elsevier, Ltd., 2004.
- Ratnasari, Sri langgeng. Pengaruh organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian”, *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ekonomika-Bisnis.* Juni 2008, 2, p. 147.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. USA: Prentice Hall, 2001.
- Spector, Paul E. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*, Second Edition. USA : John Wiley & Sons, Inc. 2000.
- Stamatios, Alexander et. al., *Research Companion to Organizational Health Psychology.* UK: Edward Elgar, 2005.

Sugiono. *Metodologi Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan riset dan Development*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2007.

William, Roberts dan Robert Hogan, *Personality Psychology in the Workplace*. USA: American Psychological Association, 2002.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yurma Yanti, lahir di Jakarta pada tanggal 24 Juli 1986. Beralamat di Jalan Bintara Jaya Rt 08/13 No. 37 Kelurahan Bintara Kecamatan Bintara Jaya Bekasi Barat. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN Pengasinan Bintara dan lulus pada tahun 1998. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 14 Bekasi, kemudian di tahun 2001 melanjutkan ke SMK Negeri 48 Jakarta dan lulus pada tahun 2004.

Pada tahun 2007 melalui jalur Ujian Mandiri (UM) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 15 Jakarta Selatan sebagai guru bidang studi Kearsipan. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada Perum BULOG Jakarta Pusat tahun 2010 di Bagian Penyediaan Beras Luar dan Dalam negeri.