



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3112-3120

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Novi Ratna Suminar¹, Achmad Choerudin², Darsono³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
novi.sbd2@gmail.com, achmadchoerudin77@yahoo.co.id, darsono4364@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wonogiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja menurun maka OCB pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berarti bahwa apabila stres kerja menurun maka OCB pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka OCB pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya. Selain itu secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam kemajuan suatu instansi. SDM merupakan sumber daya utama instansi yang harus dimaksimalkan agar menghasilkan pegawai dengan kinerja yang prima. Kemajuan suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawai. Pada Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 64 Tahun 2023, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Wonogiri adalah dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai tidak hanya dituntut untuk mengerjakan tugas pokoknya akan tetapi juga diinginkan memiliki inisiatif untuk melakukan hal-hal diluar tugas pokoknya yang dapat mendukung efisiensi dan efektivitas instansi secara keseluruhan. Perilaku tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merupakan perilaku individu secara sukarela membantu melakukan tugas diluar tugas pokoknya tetapi sangat bermanfaat bagi instansi. Namun, dalam pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang hanya fokus pada tugas pokoknya akibatnya perilaku OCB belum optimal dan masih kurangnya kesadaran, keinginan kuat maupun inisiatif untuk membantu sesama pegawai dalam mendukung kelancaran kegiatan instansi secara keseluruhan padahal hal itu penting sekali dan bermanfaat untuk instansi.

Fenomena ini diduga erat kaitannya dengan beberapa hal seperti persoalan beban kerja yang tidak proporsional akibat kekurangan pegawai, stres kerja akibat tuntutan dan tekanan untuk menuntaskan pekerjaan dalam waktu yang singkat maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung akan memicu perselisihan. Ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi OCB.

Hasil penelitian Pada penelitian (Syafitri, 2023) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. (Ali, 2023) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. Dalam penelitian (Tontoli et al., 2022), (Yulianto et al., 2023) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap OCB. Akan tetapi pada beberapa penelitian lain masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (Arifah, 2022), (Milariska, 2023), (Yulianto et al., 2023) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (Supriyanti & Perkasa, 2024) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh secara bersama-sama ketiga variabel tersebut masih sangat jarang dilakukan. Penelitian lain cenderung berfokus pada dua variabel atau menggunakan variabel bebas yang lain.

Novelty dalam penelitian ini ada pada penggabungan variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruhnya terhadap OCB yang belum banyak diteliti. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian (Syafitri, 2023) membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi individu, maka sikap OCB akan berkurang karena individu lebih berfokus pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya daripada membantu orang lain. (Ali, 2023), (Pratama et al., 2025) dalam penelitiannya menunjukkan peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan OCB, sedangkan penurunan stres kerja dapat meningkatkan OCB. Sementara itu, (Tontoli et al., 2022), (Arifah, 2022), (Ali, 2023) dalam penelitiannya membuktikan semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi maka akan meningkatkan OCB oleh pegawai. Temuan tersebut membuktikan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh terhadap OCB.

Urgensi penelitian ini terdapat pada perlu adanya pengetahuan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap OCB di instansi agar dapat mengambil tindakan yang tepat dalam meningkatkan pelayanan publik dan kinerja instansi secara keseluruhan. Penting bagi instansi untuk memberi dorongan agar terbentuk budaya kerja yang adaptif, partisipatif dan proaktif dengan peningkatan OCB. Maka dari itu, penelitian ini relevan dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan publik secara berkelanjutan melalui pengelolaan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara optimal, yang diharapkan dapat memotivasi peningkatan perilaku OCB di lingkungan instansi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada *positivisme*. Metode penelitian kuantitatif ini berupa angka-angka dan analisis data menggunakan teknik statistik dengan tujuan mencari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, menjawab rumusan masalah dari hipotesis awal yang telah ditentukan sebelumnya. Metode penelitian deskriptif (Sahir, 2021) adalah penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang relevan dan menghasilkan analisis yang sistematis dan objektif sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

2.2 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam populasi. Apabila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, sumber daya dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013). Adapun Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling

dengan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wonogiri yaitu pegawai ASN serta Non ASN.

2.3 Sumber Data

Menurut Heryana dan Sadiyah dalam Abdullah et al., (2022) menyatakan sumber data dalam penelitian ada 2 macam yaitu :

- a. Data Primer
Data merupakan informasi awal yang dikumpulkan sendiri yang bersumber dari seseorang atau hasil eksperimen terkait dengan subjek penelitian (*first hand*).
- b. Data Sekunder
Data pendukung berupa informasi tertulis yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang relevan dengan topik penelitian (*second hand*).

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan suatu metode teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini dianggap efisien apabila peneliti memahami dengan jelas mengenai variabel yang akan diukur dan mengetahui informasi yang dapat diperoleh dari responden. (Sugiyono, 2013).

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dari informasi yang sudah terkumpul dari hasil pengisian kuesioner akan diolah dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dengan melakukan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan dan mampu mengukur variabel secara konsisten. Kemudian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Uji analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui distribusi jawaban responden dari kuesioner yang telah dibagikan tanpa berusaha menarik kesimpulan.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	40	26	38	29.73	3.434
Stres Kerja	40	32	48	36.77	4.179
Lingkungan Kerja	40	19	29	25.23	3.008
Organizational Citizenship Behavior	40	34	48	42.35	4.470
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Beban Kerja jawaban minimum (terendah) responden sebesar 26 dan maksimal (tertinggi) 38 dengan rata-rata 29,73 dan standar deviasi sebesar 3,434. Pada variabel Stres Kerja

jawaban minimum (terendah) responden sebesar 32 dan maksimal (tertinggi) 48 dengan rata-rata 36,77 dan standar deviasi sebesar 4,179. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja jawaban minimum (terendah) responden sebesar 19 dan maksimal (tertinggi) 29 dengan rata-rata 25,23 dan standar deviasi sebesar 3,008. Sementara pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* jawaban minimum (terendah) responden sebesar 34 dan maksimal (tertinggi) 48 dengan rata-rata 42,35 dan standar deviasi sebesar 4,470.

3.1.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur kevalidan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Data dinilai valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.751	0,312	Valid
	X1.2	0.625	0,312	Valid
	X1.3	0.619	0,312	Valid
	X1.4	0.667	0,312	Valid
	X1.5	0.892	0,312	Valid
	X1.6	0.678	0,312	Valid
	X1.7	0.553	0,312	Valid
	X1.8	0.759	0,312	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.692	0,312	Valid
	X2.2	0.693	0,312	Valid
	X2.3	0.647	0,312	Valid
	X2.4	0.803	0,312	Valid
	X2.5	0.646	0,312	Valid
	X2.6	0.516	0,312	Valid
	X2.7	0.684	0,312	Valid
	X2.8	0.669	0,312	Valid
	X2.9	0.565	0,312	Valid
	X2.10	0.659	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.727	0,312	Valid
	X3.2	0.838	0,312	Valid
	X3.3	0.747	0,312	Valid
	X3.4	0.637	0,312	Valid
	X3.5	0.659	0,312	Valid
	X3.6	0.755	0,312	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Y.1	0.739	0,312	Valid
	Y.2	0.620	0,312	Valid
	Y.3	0.701	0,312	Valid
	Y.4	0.761	0,312	Valid
	Y.5	0.720	0,312	Valid
	Y.6	0.657	0,312	Valid
	Y.7	0.653	0,312	Valid
	Y.8	0.615	0,312	Valid
	Y.9	0.668	0,312	Valid
	Y.10	0.674	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Semua item pernyataan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel sehingga semua pernyataan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

3.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur ketika diterapkan pada objek yang sama secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat ukur jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,825	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,856	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,824	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,872	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai cronbach's alpha pada variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

3.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37704485
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.094
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	80.364	10.235		5.898	.000		
	Beban Kerja	-.405	.157	-.311	-2.586	.014	.543	1.843
	Stres Kerja	-.467	.108	-.437	-4.313	.000	.766	1.305
	Lingkungan Kerja	.444	.193	.299	2.299	.027	.465	2.152

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas dari ketiga variabel mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari variabel-variabelnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5837>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dapat menggunakan uji glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.437	6.965		.063	.950
	Beban Kerja	-.015	.107	-.032	-.143	.887
	Stres Kerja	.037	.074	.095	.502	.619
	Lingkungan Kerja	.015	.131	.027	.112	.912

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai tujuan untuk mengukur dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60.364	10.235		5.898	.000
	Beban Kerja	-.405	.157	-.311	-2.586	.014
	Stres Kerja	-.467	.108	-.437	-4.313	.000
	Lingkungan Kerja	.444	.193	.299	2.299	.027

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 60,364 - 0,405 X1 - 0,467 X2 + 0,444 X3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0,405 yang berarti semakin bertambah beban kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami penurunan sebesar -0,405 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) bernilai negatif sebesar -0,467 yang berarti semakin bertambah stres kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami penurunan sebesar -0,467 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,444 yang berarti semakin bertambah lingkungan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,444 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3.1.6 Uji Hipotesis

3.1.6.1 Uji parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Variabel bebas dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.364	10.235		5.898	.000
	Beban Kerja	-.405	.157	-.311	-2.586	.014
	Stres Kerja	-.467	.108	-.437	-4.313	.000
	Lingkungan Kerja	.444	.193	.299	2.299	.027

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji T dengan nilai t hitung pada variabel beban kerja -2,586. Nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,586 > 2,028$) dan signifikansi $0,014 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian, hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar -4,313. Nilai $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($4,313 > 2,028$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan, hasil perhitungan t_{hitung} 2,299 $> t_{tabel}$ 2,028 dan signifikansi $0,027 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.737	3	186.246	30.426	.000 ^b
	Residual	220.363	36	6.121		
	Total	779.100	39			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 30,426 dan diperoleh F_{tabel} 2,866. Maka dapat disimpulkan jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $30,426 > 2,866$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3.1.6.3 Koefisien Determinasi (R)²

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.694	2.474

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.5837>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,694 yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 69,4% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26, pembahasan terkait setiap variabel disajikan sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Temuan yang didapat berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu, variabel Beban Kerja memberi dampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar -0,405 dan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} -2,586 dan t_{tabel} 2,028. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ yakni $2,586 > 2,028$ dan nilai Sig. $0,014 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja sangat menentukan tingginya OCB. Apabila beban kerja menurun maka OCB pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya jika beban kerja meningkat maka OCB pegawai akan menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafitri, 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

3.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Temuan yang didapat berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu, variabel Stres Kerja memberi dampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar -0,467 dan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} -4,313 dan t_{tabel} 2,028. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ yakni $4,313 > 2,028$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja sangat menentukan tingginya OCB. Apabila stres kerja menurun maka OCB pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya jika stres kerja meningkat maka OCB pegawai akan menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2025) dan (Ali, 2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Temuan yang didapat berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu, variabel Lingkungan Kerja memberi dampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar 0,444 dan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,299 dan t_{tabel} 2,028. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,299 > 2,028$ dan nilai Sig. $0,027 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja sangat menentukan tingginya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Apabila lingkungan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka OCB pegawai akan ikut menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tontoli et al., 2022) dan (Arifah, 2022) serta (Ali, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

3.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil temuan didapati dimana beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini didasarkan pada nilai f_{hitung} sebesar 30,426 dan f_{tabel} 2,866. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $30,426 > 2,866$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,4% yang mendukung pernyataan tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun dan sebaliknya. Kemudian, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun dan sebaliknya. Selain itu, lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat begitu pula sebaliknya. Sementara itu, secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, mengganti metode analisis yang dipakai dan memperluas objek penelitian baik pada sektor pemerintahan maupun swasta.

Referensi

1. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.). Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
2. Ali, R. M. D. (2023). The Influence Of Work Stress And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 12–19.
3. Amelia, A., & Kurniyati, N. N. (2025). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Temanggung. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 864–881.
4. Arifah, Y. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TKPI Kabupaten Temanggung). Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
6. Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
7. Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(1), 181–188. <https://doi.org/10.29264/jakt.v19i1.10655>
8. Irawan, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Langkat. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Jufrizen, Nasution, A. U. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja (N. Arianty & H. Syahputra (Eds.); Vol. 16, Issue 2). UMSUPRESS.
10. Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (Ed.)). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Milariska, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Universitas Pakuan.
12. Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (R. Sahabuddin (Ed.)). Makassar: Mitra Ilmu.
13. Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 64 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. (n.d.).
14. Pratama, D. G. Y. A., Parwita, G. B. S., & Carina, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Umah Bali Kuno Gianyar. *Jurnal Emas*, 6(10), 2519–2532.
15. Putri, S. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
16. Rachmawati K, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Mokodongan, E. N., & Lustono. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja* (Luhgiatno (Ed.)). Purbalingga: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
17. Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. Dr. Nurman (Ed.)). Pekanbaru: Rajawali Pers.
18. Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (Ed.)). Medan: Penerbit KBM Indonesia.
19. Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.
20. Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. ALFABETA.
21. Supriyanti, L., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 02(02), 72–81.
22. Syafitri, S. I. (2023). The Influence of Workload, Work Culture, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour at PT Bank Sumut. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 6(1), 513–523.
23. Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongondow Selatan. *EMBA*, 10(4), 1557–1566.
24. Yulianto, M. R., Pramesti, E. A. D., Indayani, L., & Pebrianggara, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 270–280.