



ARTIKEL ILMIAH

## Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja

Andi Hendrawan<sup>1</sup>, Hari Sucahyowati<sup>1</sup>, Indriyani<sup>1</sup>, Kristian Cahyandi<sup>1</sup>

1 Akademi Maritim Nusantara Cilacap, Jl. Kendeng No. 307, Rawapasung, Sidanegara, Kec. Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53223

E-mail: [andi\\_hndrawan@amn.ac.id](mailto:andi_hndrawan@amn.ac.id)



### Abstract

The main threat to modern organizations today is work stress, which has the potential to have a negative impact on employees and the organization. The impact of work stress, among others: work stress tends to make employee performance will decrease. Second, employee performance will not be optimal if experiencing heavy pressure at work. Third, work stress tends to make employees lazy to work so often absent. Fourth, employees often leave work without permission due to uncomfortable working conditions. Fifth, employees have a desire to leave the job because the workload is quite heavy. The purpose of this study is to prove that organizational citizenship behavior (OCB) affects work stress. The role of Organizational citizenship behavior (OCB) in reducing work stress in PT MK employees is significant, this is indicated by the influence of OCB on work stress, with a regression test with  $y = -0,756x + 60,038$  with  $y = \text{job stress}$  and  $x = \text{OCB}$ , P value = 0.00 also means that the correlation between OCB and work stress is very significant. Contribution of OCB's influence on work stress by 77.9%. OCB's dominant behavior on employees will reduce work stress so that organizational goals will be achieved, namely optimal performance.

**Key Words:** work stress , Organizational citizenship behavior (OCB)

**Citation:** Andi Hendrawan et all,  
"Peran Organizational Citizenship  
Behavior (OCB) Dalam Menurunkan  
Stress Kerja" in *Jurnal HUMMANSI*,  
Vol. 3 No. 1, Purwokerto: STIKOM Yos  
Sudarmo Publisher. 2020, pp. 23-34.

**Editor:** Adhi Wibowo

**Received:** 01 Februari 2020

**Accepted:** 01 Maret 2020

**Published:** Maret , 2020

**Funding:** Mandiri

**Copyright:** ©2020

Andi Hendrawan, HariSucahyowati,  
Indriyani, Kristian Cahyandi



### Pendahuluan

Kinerja menjadi tujuan utama dari suatu organisasi sehingga (Abdillah & Wajdi, 2011) tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawannya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para karyawan tidak hanya ada pada level pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada tingkat menengah hingga para bawahan. Kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan (masyarakat).

Salah satu yang menimbulkan menurunnya kinerja adalah stress kerja, walaupun pada titik tertentu stress kerja dapat meningkatkan kinerja, menurut (Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, & Indriyani, 2018) stress kerja



akan menurunkan kinerja sehingga harus diupayakan agar stress kerja tidak terjadi pada karyawan paling tidak diturunkan. Upaya untuk menurunkan stress kerja antara lain dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, penurunan kelelahan kerja dan kerja fleksibel.

Pada umumnya (Yuliawan, 2012) kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain stres kerja dan konflik yang terjadi didalam organisasi dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini akan tampak dari sifat dan perilaku karyawan tersebut, antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Ancaman utama bagi organisasi modern saat ini adalah Stres kerja, yang sangat potensial menimbulkan berbagai dampak negative untuk karyawan dan organisasi. Dampak dari stres kerja antara lain : stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Hubungan dan kerja sama yang baik antar karyawan dapat menanggulangi dan atau menurunkan stress kerja, Perilaku kerja sama dan hubungan baik ini dinamakan *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban yang harus diembannya. Perilaku ini disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku ini (Yohana, 2014) menggambarkan perilaku karyawan yang sukarela membantu rekan kerjanya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, aktif dalam mengikuti rapat, aktif memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan, (Hendrawan, 2018) berinisiatif mengikuti training untuk meningkatkan kompetensinya, dan tidak mengeluh tentang pekerjaan dan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap stress kerja.

## STRESS KERJA

Menurut pendapat (Cox, 1987) bahwa stress kerja adalah keadaan emosi atau suasana hati yang diakibatkan oleh suatu tuntutan antara tingkat harapan dengan kemampuan seseorang untuk menghadapi kerja dengan suatu peristiwa dan pengenalan seseorang dari ketidakmampuan mereka



untuk mengatasi tuntutan-tuntutan pada situasi kerja. Sesuai dengan pengertian Grandjean maka Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan psikofisiologis yang timbul karena respon akibat adanya kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dari lingkungan kerjanya. Hampir semua orang setuju bahwa stress kerja diakibatkan oleh interaksi pekerja dan kondisi-

kondisi pekerjaan. NIOSH (National Institute for Occupational and Health) berdasarkan pengalaman dan riset yang dilakukan, bahwa kondisi kerja adalah merupakan peran utama penyebab stress kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat mendorong ke arah stress kerja di antaranya lingkungan sosial misalkan hubungan antar teman, sifat kepemimpinan yang kaku, budaya, beban kerja dan pemasalah keluarga. Lingkuag kerja fisik yang dapat menimbulkan stress kerja adalah kerumunan, kebisingan, polusi, penerangan dan ergonomi.

Ada tiga jenis stresor yang umum: (1) kejadian bencana yang menuntun ke keadaan tergesa-gesa, atau kejadian terkait dimana banyak orang yang terlibat misalnya. bencana alam, perang, pindah ke lokasi yang berbeda, (2) transisi besar yang mengancam kemampuan individu yang fleksibel, kejadian bencana tetapi mempengaruhi jumlah orang yang lebih sedikit missal kematian orang tersayang, kehilangan pekerjaan, sakit, dan, (3) masalah sehari-hari yang mengarah pada masalah yang konstan, stabil, dan berulang, misal . kurangnya kepuasan kerja, berangkat ke tempat kerja, berselisih dengan rekan / pasangan, bentrokan pekerjaan antara karyawan. Stres yang paling umum adalah stres kerja yang dihadapi oleh karyawan di tempat kerja(Sohail, 2015).

Sebagian besar situasi kerja dan pekerjaan, respons stres menyebabkan kinerja menurun. Pendekatan yang, rasional, terkontrol, dan sensitif biasanya diperlukan untuk menangani masalah yang paling sulit di tempat kerja: Hubungan sosial kita terlalu rumit untuk diselesaikan dengan pendekatan agresif, sementara respons pasif dan menarik terhadap stres menunjukan bahwa kita bisa gagal untuk menegaskan hak-hak kita kita seharusnya(ALLEN, 2011) Pada prinsipnya stres kerja harus ditanggulangi apapun penyebabnya, dengann cara apapun juga agar hak hak kita sebagai karyawan tudak hilang, hak untuk nyaman, hak untuk mendapat perlindungan dan lain sebagainya.

**Tabel 1. Gejala stres kerja**

<b>Gejala Psikologis</b>	<b>Gejala Fisik</b>	<b>Gejala Perilaku</b>
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda atau menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	



Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Probem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

Beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Dampak stress kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal

### SUMBER DAN PENYEBAB STRES KERJA

Sumber-sumber stres kerja (Cox, 1987) antara lain, jenis pekerjaan itu sendiri Untuk memahami sumber stres kerja, kita harus melihat stress kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Terdapat tiga kategori sumber stres kerja yang potensial;

1. Faktor lingkungan diantaranya adalah ketidakpastian di bidang ekonomi, ketidakpastian dibidang politik dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor organisasi diantaranya, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.



### 3. Faktor individu diantaranya masalah ekonomi dan masalah keluarga.

Berbagai hal yang dapat menimbulkan stres dibagi 4 jenis stresor di tempat kerja, yaitu;

1. Stresor lingkungan, antara lain; pencahayaan, kebisingan, suhu, dan udara yang kotor.
2. Stresor individu, antara lain konflik peran, tanggung jawab dan rancang pekerjaan.
3. Stresor kelompok antara lain; hubungan buruk dengan teman sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stresor organisasi, antara lain; struktur organisasi, kebijakan dan tingkat jabatan (Hendrawan & Yulianeu, 2017).

### **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).**

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik. Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Sikap kerja *organizational citizenship behavior* sangat (Ulfa, 2016) dibutuhkan bagi kemajuan perusahaan, karena di dalamnya terdapat sifat altruisme, kesadaran, sportivitas, kesopanan dan kebaikan. Perilaku tersebut berperan penting dalam mengembangkan perusahaan karena adanya keterlibatan secara emosi pada karyawan untuk memelihara fungsi organisasi dengan baik. *Organizational citizenship behavior* mengarah pada nilai-nilai sosial seperti kepedulian, sikap membantu serta adanya nilai psikologis pada setiap karyawan yaitu adanya empati, kepedulian serta rasa peduli terhadap sesama rekan kerja. Komponen tersebut yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pemeliharaan keseimbangan di dalam perusahaan

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan (Hendrawan, Sucahyawati, & Cahyandi, 2018) bahwa *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal
2. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal

Berdasarkan (Maysarah, 2015; Riana, 2015) pengertian yang telah dideskripsikan oleh beberapa peneliti terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. OCB merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku di luar peranan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan, timbul karena adanya sikap prososial dan atas dasar kerelaan pribadi dari karyawan.



2. Perusahaan tidak mengatur penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*) yang akan diberikan kepada karyawan berkaitan dengan OCB, karena pada dasarnya perilaku ini sulit diukur. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku OCB tidak akan mendapat suatu penghargaan dari perusahaan, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB tidak akan mendapatkan hukuman dari perusahaan.
3. Perilaku yang menunjukkan OCB merupakan umpan balik yang diberikan karyawan atas perlakuan baik yang diterimanya dari perusahaan. Perilaku OCB muncul di antara karyawan dikarenakan adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat membantu orang lain atau rekan kerja. Begitu pula apabila perusahaan
4. Adanya OCB di dalam perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, karena melalui OCB ini tentunya akan terbentuk kerjasama tim yang semakin kuat di antara karyawan.

### DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Istilah *OCB* pertama kali diajukan oleh (Organ, 1988), yang mengemukakan lima dimensi primer dari *OCB* yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum
- d. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e. *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

### Metode



Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional, antara variabel bebas dan variabel terikat diukur dalam satu waktu atau bersamaan. Variabel bebas: *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel terikat stress kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MK sebuah perusahaan pelayaran di Semarang, sampel yang diambil adalah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan random.

**TAHAP-TAHAP PENELITIAN:**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap:

1. Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi: a. Pengamatan /observasi awal PT MK. b. Penentuan sampel. c. Sistem kerja PT MK .
2. Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung, a. Pengukuran OCB : b. Pengukuran stress kerja

Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hubungan antara variabel bebas dan terikat dianalisis secara analitik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.. Analisis analitik memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel OCB dan stress kerja.

**Hasil dan Pembahasan**

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.771	4.35156	.779	98.885	1	28	.000	1.442

- a. Predictors: (Constant), OCB
- b. Dependent Variable: Stress Kerja

Tabel 3 Analisa Regresi

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
60.038	2.535		23.684	.000	54.846	65.231
-.756	.076	-.883	-9.944	.000	-.912	-.600

- a. Dependent Variable: Stress Kerja





Hasil penelitian menunjukan bahawa OCB berpengaruh terbalik terhadap stress kerja, artinya semakin OCB tinggi cenderung stress menurun dengan persamaan :  $y = -0,756x + 60,038$  dengan  $y$  = stress kerja dan  $x$  = OCB, Hubungan antara OCB dan stress kerja juga significant dengan  $P=0,00$ . Hasil penelitian (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020; Hendrawan, Sucahyowati, Reyendra, & Indriyani, 2019) bahwa OCB menurunkan kelelahan kerja dan meningkatkan kepemimpinan tranformasional,, prilaku OCB yang baik ternyata sangat membantu dalam suatu oragnisasi dalam banyak hal antara lain, peningkatan kinerja, suasana makin kondusif, kenyamanan kerja makin meningkat.

Prilaku Organizational citizenship behavior (OCB) sangat mempengaruhi prilaku (Hendrawan, Sucahyowati, & Chayandi, 2019) orang dalam berbuat baik dan benar, demikian dalam pelestarian lingkungan. Karyawan atau siapa pun yang mempeunyai prilaku OCB yang baik maka dia akan berusaha melestarikan lingkungan dengan cara dan kemampuan yang ia miliki, contoh membuang sampah pada tempatnya, menanam pohon, menjaga kebersihan, mempropagandakan pentingnya lingkungan hidup dan sebagainya. OCB perlu ditingkat (Turnip & Area, 2012) agar stress kerja turun bahkan tidak stress dengan cara meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan OCB yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kreatifitas pada organisasi, selain itu dapat pula meningkatkan kinerja karyawan

Menurunnya stress kerja akan meningkatkan kreativias (Hendrawan, 2017; Hendrawan, Kuswantoro, & Sucahyowati, 2019) yang tujuannya adalah peningkatan kinerja. Kinerja yang tinggi merupakan tujuan dari sebuah perusahaan yang akan memperoleh keuntungan yang tinggi (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Banyak keuntungan yang diperoleh dengan sehatnya karyawan yang tidak stress karena stress merupakan pemicu berbagai penyakit. OCB menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sbuat organisasi yang sehat dalam hal ini menurunkan tingkat stress.

Nilai  $R^2 = 0,779$  atau 77,9 % hal ini menggambarkan bahwa sumbangan pengaruh OCB terhadap stress kerja 77,9 % dan 22.1% dipengaruhi oleh selain OCB. Peran OCB terhadap penurunan stress kerja cukup besar karena prilaku OCB merupakan prilaku baik. : Contoh aplikasi OCB dalam praktek di dunia kerja, antara lain:

1. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat
2. Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air
3. Membantu rekan kerja yang sedang tidak enak badan atau sakit
4. Lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak mendapatkan uang lembur tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh
5. Melatih rekan kerja dalam olah raga volley misalnya tanpa mendapatkan honor
6. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama
7. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik
8. Melindungi perusahaan atau tempat kerja dalam keadaan apapun oleh pihak yang tidak bertanggung jawab
9. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih
10. Membuatkan minuman untuk bossnya
11. Apabila disuruh pimpinan tidak selalu mengeluh dikerjakan dengan sepenuh hati

12. Tidak menggunakan fasilitas kantor yang sebenarnya ada kesempatan untuk menggunakan
13. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
14. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor
15. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dirinya

Karena perannya yang signifikan maka OCB menjadi bagian penting dalam organisasi, pengembangan organisasi menjadi hal penting dan OCB menjadi salah satu syarat agar organisasi dapat berkembang dan berkinerja tinggi (Hendrawan, Indriyani, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020; Hendrawan, Sucahyowati, Reyendra, et al., 2019).

### Kesimpulan

Peran Organizational citizenship behavior (OCB) dalam menurunkan stress kerja pada karyawan PT MK signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengaruh OCB terhadap stress kerja, dengan uji regresi dengan  $y = -0,756x + 60,038$  dengan  $y =$  stress kerja dan  $x =$  OCB, nilai  $P = 0,00$  berarti juga korelasi antara OCB dan stress kerja sangat signifikan. Kontribusi pengaruh OCB terhadap stress kerja sebesar 77.9 %, perilaku OCB yang dominan pada karyawan akan menurunkan stress kerja sehingga tujuan organisasi akan tercapai yaitu kinerja yang optimal.

### Daftar Referensi

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- ALLEN, A. (2011). OCCUPATIONAL STRESS AND EMPLOYEES PERFORMANCE A CASE STUDY OF UGAFODE MICROFINANCE LIMITED. *THIS DISSERTATION HAS BEEN PREPARED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF A BACHELOR OF COMMERCE DEGREE OF MAKERERE UNIVERSITY KAMPALA*.
- Cox, T. (1987). stress, coping and problem solving. *Work and Stress*, 1(1). <https://doi.org/10.1080/02678378708258476>.
- Hendrawan, A. (2017). KOMPETENSI DAN KREATIVITAS TIM PADA UMKM DI WILAYAH KECAMATAN BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *Seminar Nasional Dan Call Paper SINEMA 2 Fakultas FIB Universitas Negeri Surabaya*, 5 Oktober 2017, 264–275.
- Hendrawan, A. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489–496.
- Hendrawan, A., Indriyani, Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7th NCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS*, 14 MARET 2020, 7(1).



- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyowati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 2(1), 1–12.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Seminar Urecol Universitas ASiyah Yogyakarta*, 1–16.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Cahyandi, K. (2018). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Pekalongan "Job Outlook Mencari Atribut Ideal Lulusan Perguruan Tinggi,"* 30–40.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Chayandi, K. (2019). PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2019*, (2006), 52–61.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELELEAHAN KERJA PADA NELAYAN. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135–155.
- Hendrawan, A., & Yulianeu, A. (2017). THE IMPACT OF PHYSICAL ENVIRONMENT OF WORK STRESS IN ABK (CREW) FISHING BOAT IN CILACAP. *Icsteim .INTERNATIONAL cONFERENCE ON sOCIAL , eCONOMIC AND MANAGEMENT*, 1–21.
- MAYSARAH, S. (2015). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior. *The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA Lexington Books*.
- Riana, I. G. (2015). COMMITMENT AND COMPETENCY AS AN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PREDICTOR AND ITS EFFECT ON THE PERFORMANCE A Study of Private Vocational High Schools in Klungkung Regency , Bali , Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(1), 1–13.
- Sohail, M. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94–121. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1667167656?accountid=13151>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). SEDIMENTASI DAN PEREMBANGAN PEREKONOMIAN DI WILAYAH PESISIR STUDI KASUS DESA PENIKEL. *WIJAYAKUSUMA Prosiding Seminar Nasional*, 158–165.
- Turnip, K., & Area, U. M. (2012). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organizational citizenship behavior dengan produktivitas kerja karyawan. *Universitas Medan Area*, 61–68.
- Ulfa, M. (2016). EFFECT OF LEADERSHIP , ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TO EMPLOYEES IN PT BATAVIA PROSPERINDO FINANCE , TBK JAKARTA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | , 7(2), 325–344.

- Yohana, C. (2014). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT X DI JAKARTA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 5(2), 264–279.
- Yuliawan, E. (2012). PENGARUH STRES DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PADA PT . PINDAD BANDUNG. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(April), 11–21.