

# PENGARUH ORGAZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN PASAMAN

**Enderwita**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman  
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : endarwita@gmail.com

**Diterima 22 Maret 2017**

**Disetujui 18 April 2017**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksud untuk melihat bagaimana pengaruh Orgazational Citizenship Behavior dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, dimana teknik penarikan sampel menggunakan teknik total sampling. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel Orgazational Citizenship Behavior ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Orgazational Citizenship Behavior ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 0,586 ( $R^2 = 58,6$ ). Uji  $f$  menunjukkan kedua variabel indenpenden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen sebesar 17.491.

**Kata Kunci :** Orgazational Citizenship Behavior, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

*This research is intended to see how the influence of Organizational Citizenship Behavior and Work Stress on the Performance of Employees of Regional Disaster Management Agency of Pasaman Regency. The population in this research is as many as 50 people, where the technique of sampling using total sampling technique. From the results of this study obtained variable Organizational Citizenship Behavior ( $X_1$ ) and Work Stress ( $X_2$ ) have a significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) with a significant level of 0.000. The amount of influence of Organizational Citizenship Behavior ( $X_1$ ) and Work Stress ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) is 0.586 ( $R^2 = 58.6$ ). Test  $f$  shows the two variables indenpenden have positive and significant effect on*

**Keywords :** *Orgazational Citizenship Behavior, Work Stress, Performance of Employees*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi/perusahaan, selain modal, teknologi, uang dan sebagainya. Manusia yang mengatur dan mengelola suatu perusahaan. Manusia juga yang mengarahkan perusahaan atau organisasi untuk bisa maju dan kompetitif. Namun, selain sisi positif tersebut, manusia juga dapat menjadi suatu masalah yang dapat menyebabkan organisasi mengalami kemunduran diakibatkan oleh kinerja pegawai yang kurang optimal.

Faktor kinerja pegawai haruslah mendapatkan penekanan untuk selalu diperhatikan,

baik oleh atasan pegawai sebagai orang yang bertanggung jawab secara hirarki terhadap pencapaian tujuan organisasi, perusahaan maupun pemerintah dan pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik akan menjadi beban organisasi. Disisi pegawai itu sendiri, kinerja pegawai akan dinilai sebagai salah satu pertimbangan dalam melalui jenjang kepangkatan dan karirnya kemudian menentukan didalam pencapaian tugas pokok dan fungsi organisasi ditempat ia bekerja.

Menurut Rivai (2009) menjelaskan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan kondisi kejiwaan para pekerja atau pegawai yang tercermin dalam tindakannya sebagai manifestasi dari perasaan puas atau senang terhadap pekerjaannya, sehingga para pegawai bersedia bekerjasama dengan penuh gairah serta timbul perasaan loyal terhadap organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah, sebagai salah satu unit kerja dilingkungan pemerintah Kabupaten Pasaman, mempunyai fungsi yang vital karena bertanggung jawab terhadap persoalan penanggulangan bencana yang merupakan tulang punggung didalam menanggulangi terjadinya persoalan-persoalan bencana didaerah khususnya Kabupaten Pasaman. Sangat pentingnya keberadaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini menempatkan pegawainya untuk harus memiliki kinerja yang optimal, baik didalam kantor maupun dilapangan.

Untuk meningkatkan profesionalisme atau kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan pula aspek *Organizational Citezenship Behavior* pegawai, agar pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari di dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Menurut Newstrom (2007) berpendapat bahwa *Organizational Citezenship Behavior* merupakan tindakan yang dipilih secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi. Pembangunan pegawai pemerintah diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih memiliki *Organizational Citezenship Behavior* yang berlandaskan pada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dengan kinerja yang optimal.

Persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh pegawai khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga negatif, (Sasano 2004). Dampak positif stres pada

tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang dratis.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan semakin buruk. Sehingga di Badan Penanggulangan Bencana Daerah perlu memperhatikan pegawainya tidak mengalami stres dan mempunyai sifat *Organizational Citezenship Behavior* dalam bekerja mengingat tugas dan tanggungjawab pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah sangat penting untuk masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Organizational Citezenship Behavior dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Pasaman*". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citezenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah 2. Bagaimanakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah ?

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan corak penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat diskriptif Asosiatif yaitu hubungan sebab akibat antara variabel independent terhadap dependen, maka langkah pertama yang dilakukan adalah mengumpulkan data dari berbagai sumber yang ada dengan menentukan populasi dan sampel.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman dengan objek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitiannya merupakan penelitian populasi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman sebanyak 50 orang.

Sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampel *Total Sampling*. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman.

## Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau dari lapangan dengan menyebar kuesioner dan wawancara langsung. Indriantoro (2002), Dalam penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh dari sumber individu melalui penyebaran kuesioner kepada konsumen mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman.

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Indriantoro (2002), Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian, serta data berupa gambaran umum Organisasi Pemerintah Daerah. Data yang berkaitan dengan pengaruh *Organization Citizenship Behavior* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman.

## Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris. Dengan menggunakan SPSS 16.

## Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mencakup 2 (Dua) variabel bebas atau independen yakni *Organization Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), dan Stres Kerja ( $X_2$ ), dan memiliki satu variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Masing-masing operasionalisasi variabel dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1 : Rekapitulasi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_1$ )	1. Kerjasama Tim 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Disiplin dalam bekerja 4. Tidak mengeluh dalam bekerja 5. Menjaga citra organisasi 6. Profesional dalam menggunakan aset	Ogan et al. (2007)
2	Stres Kerja ( $X_2$ )	1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Pengembangan karir 4. Dukungan kelompok	Gibson et al (1996)
3	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	1. Kualitas Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Ketepatan Waktu	Janseen (2001)

## Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja Pegawai

a = konstanta

b1 = koefisien regresi OCB

b2 = koefisien Stres Kerja

X<sub>1</sub> = *Organization Citizenship Behavior*

X<sub>2</sub> = Stes Kerja

E = komponen kesalahan random

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

**Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Koefisien	Sig	Ket.
Konstanta	2,731	0,000	-
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X <sub>1</sub> )	0,421	0,000	Signif.
Stres kerja (X <sub>2</sub> )	0,297	0,000	Signif.
Koefisien Korelasi (R)	: 0,784		
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	: 0,586		
Nilai F	: 17.491		
Signifikan F	: 0,000		

Sumber : Pengolahan Data Primer 2017

Tabel 2 memperlihatkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 2.731 sedangkan nilai koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,421 dengan nilai signifikan 0,000 dan stres kerja sebesar 0,297 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,731 + 0,421 X_1 + 0,297 X_2$$

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item -total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item - total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya Sugiyono, (2009:178). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan reliabel karena *cronbach's alpha* diatas 0,70.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Adapun tujuan melakukan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk melihat dan membuktikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Dari tabel 1, terlihat bahwa nilai t variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Hipotesis 1 diterima.

Nilai  $t$  variabel Stres Kerja sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha$  5 % ( $0,005 < 0,05$ ). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Hipotesis 2 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Stres Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinan adalah sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Stres Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman adalah sebesar 58.6 %. Sedangkan sisanya sebanyak 41.4% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai  $F$  dan signifikansi nilai  $F$ . Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas ( $p$ )  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas ( $p$ )  $> \alpha$  ( $\alpha$ ) maka terdapat pengaruh yang tidak berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data pada tabel 2, diperoleh nilai  $F$  sebesar 17.491 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan  $F$  lebih kecil dari  $\alpha$  5 % ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (*Organizational Citizenship*

*Behavior* dan Stres Kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (kinerja pegawai).

### KESIMPULAN

*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* dilingkungan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman akan meningkatkan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung diikuti dengan penurunan kerja.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasaman yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Sritua dan A.Sasano. 2004. Modal Asing. Beban hutang Luar Negeri dan Ekonomi Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia
- DAVIS, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku dalam Organisasi. Jilid I. Edisi 7. Erlangga. Jakarta
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. Organisasi Perilaku Struktur, Proses. Bina Rupa Akasara. Jakarta.
- Indrianto, Nur, Bambang, Supomo. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. BDFE. Yogyakarta.
- Jensen.M.C. 2001. "Value Maximization, Stakeholder Theory, and The Corporate Objective Function". Working Paper, N0. 01-09. Havard Business school, PP. 1-21. Ow [www.google.com/search/working.Paper/Havard Business School](http://www.google.com/search/working.Paper/Havard%20Business%20School).

Kuncoro,Mudrajad. 2007. Ekonomika Industri Indonesia : Menuju Negara Industri Baru 2030. Yogyakarta : Andi Yogyakarta

Sekaran, Uma. 2006. Research Method for Business : A Skill Building Approach.Joh Wiley & Sons .

Sugiono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatifdan R & D, Bandung:Alfabeta.

Sugiono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R &D. Bandung:Alfabeta