

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

(Studi Empiris pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Atika Puji Rahayu
IM. 16.0101.0248

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPRIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL**

(Studi Empiris pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo)

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:
Atika Puji Rahayu
NIM. 16.0101.0248

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN
TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASIONAL**
(Studi Empiris pada Karyawan PT. Anugerah Karya Trisakti Purworejo)
Dipersiapkan dan disusun oleh:

Atika Puji Rahayu

NPM 16.0101.0248

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 27 Agustus 2020.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Dr. Hamron Zubadi, M.Si.

Pembimbing I



Muhdiyanto, SE., M.Si

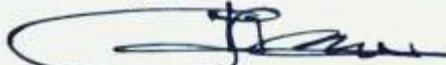
Pembimbing II

Tim Penguji



Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP

Ketua



Dr. Hamron Zubadi, M.Si

Sekretaris



Nur Hidayah, S.E., MM

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

04 SEP 2020



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Atika Puji Rahayu
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Purworejo, 15 Maret 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun Batang Rt 01/Rw 01 Desa
Sumbersari, kec. Banyuurip Kab. Purworejo
Jawa Tengah
Alamat Email : atikarahayu929@gmail.com

Pendidikan Formal :

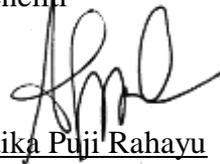
Sekolah Dasar (2004-2010) : SD Negeri Ngadimerto
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 1 Purworejo
SMA (2013-2016) : SMA Negeri 6Purworejo
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai anggota Divisi Sumber Daya Manusia

Magelang, 13 Agustus 2020

Peneliti



Atika Puji Rahayu

NIM. 16.0101.0248

MOTTO

“Bergeraklah terus maju untuk mencapai tujuan dan kesuksesanmu ”

“Barang siapa tidak mau merasakan pahitnya belajar, ia akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.”

- **Imam Syafi’i rahimahullah** -

“Bertikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu.”

- **Ali bin Abi Thalib** -

“Daripada belajar dari kesuksesan orang lain. Belajarlah dari kegagalan mereka.”

- **Jack Ma** -

“Ilmu tidak akan mengubah hidupmu, yang mengubah hidupmu adalah *action* berdasarkan ilmu.”

- **Jamil Azzaini** -

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehinggadapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris Pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo)**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang,
3. Bapak Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan juga selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Bapak Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Drs. Dahli Suhaeli, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Drs. Hamron Zubadi, M.Siselaku Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah melayani dengan baik.

8. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Pamuji, Alm. Ibu Tri Mulyani dan Ibu Watini yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materiil serta doa yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
9. Kedua adik saya saya Puspita Dwi Rahayu dan Danang Kuncoro Jati serta seluruh keluarga saya yang selalu memberikan semangat dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Teman saya Ade Tri Rahayu, Puji Astuti, Fajarizka Meylianawati, Meta Puspitasari, dan Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2016 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat serta karunia-Nya dalam setiap perbuatan baik yang kita lakukan. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Magelang, 13 Agustus 2020

Peneliti



Atika Puji Rahayu

NIM. 16.0101.0248

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Grand teori	9
2. Iklim Organisasi	11
3. Tipe Kepribadian.....	13
4. Stres Kerja.....	15
5. Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)	17
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Pengembangan Hipotesis	23
D. Model Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Populasi dan sampel	30
B. Data Penelitian	31
C. Definisi Operasional dan Pengukurannya	32
D. Uji Instrumen	34
E. Analisis Data	35
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Responden.....	37
1. Responden Menurut Jenis Kelamin	37
2. Responden Menurut Pendidikan Terakhir	38
3. Responden Menurut Usia	39
B. Hasil Penelitian	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
2. Analisis Regresi Berganda	43
3. Pengujian Hipotesis	43
C. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan Penelitian.....	57
C. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin	37
Tabel Responden Menurut Pendidikan Terakhir	38
Tabel Responden Menurut Usia.....	39
Tabel Hasil Uji Validitas	41
Tabel Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel Analisis Berganda model 1	44
Tabel Analisis Berganda model 2	45
Tabel Hasil Uji-F terhadap Stres Kerja.....	48
Tabel Hasil Uji-F terhadap OCB.....	48
Tabel Hasil Uji-t terhadap Stres Kerja	50
Tabel Hasil Uji-t terhadap OCB.....	51
Tabel Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja	47
Tabel Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap perilaku Kewargaan Organisasional (OCB).....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1Jumlah Resign Karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti Purworejo 4	
Gambar 2.1 Model Penelitian	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	63
Lampiran 3 Uji analisis data	72
Lampiran 4 Tabel f	78

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

(Studi Empiris pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo)

Oleh:
Atika Puji Rahayu

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti sebanyak 100 responden. Sampling menggunakan metode *purposive sampling* dengan 65 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan.

Kata kunci: *iklim organisasi, kepribadian, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional (ocb)*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan dasar dalam proses pelaksanaan MSDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Seiring dengan berkembangnya jaman yang pesat dapat membawa perkembangan yang amat pesat pula dalam bidang ilmu teknologi dan pengetahuan, hal ini dapat menyebabkan perubahan dalam bidang manusia. Tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Bahwa di era globalisasi ini, setiap organisasi dituntut untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing.

Perusahaan yang menganggap SDM sebagai salah satu asset perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, akan mendorong seorang manajer untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memberikan output yang maksimal. Setiap SDM dituntut untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Kontribusi tersebut dapat dilihat dari karyawan yang keluar dari perusahaan secara periodik dan terus-menerus.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB) sumber daya manusia atau karyawannya. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau

sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge (2009)). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

Stres kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Namun untuk mewujudkan tujuan organisasi secara optimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan. faktor tersebut yaitu iklim organisasi.

Menurut Lita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Suranto & Lestari (2014) dalam nenah (2017:263) Iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi 24 diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Oleh sebab itu

pimpinan harus memperhatikan iklim organisasi karyawannya, karena dengan begitu karyawan akan mengupayakan kualitas kerja dirinya mengenai perilaku dan praktik kerja mereka dalam bekerja secara optimal.

Selain iklim organisasi, stres kerja dan ocb juga dipengaruhi oleh tipe kepribadian. apabila iklim organisasi cenderung berfokus pada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, kepribadian berfokus pada sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaannya. Menurut Koentjaraningrat Kepribadian adalah beberapa ciri watak yang diperlihatkan seseorang secara lahir, konsisten, dan konsekuen. Setiap manusia melakukan proses sosialisasi. Proses sosialisasi berlangsung selama manusia masih hidup didunia ini. Kepribadian seseorang individu dapat terbentuk dalam bertingkah laku, sehingga individu memiliki identitas khusus yang berbeda dengan orang lain.

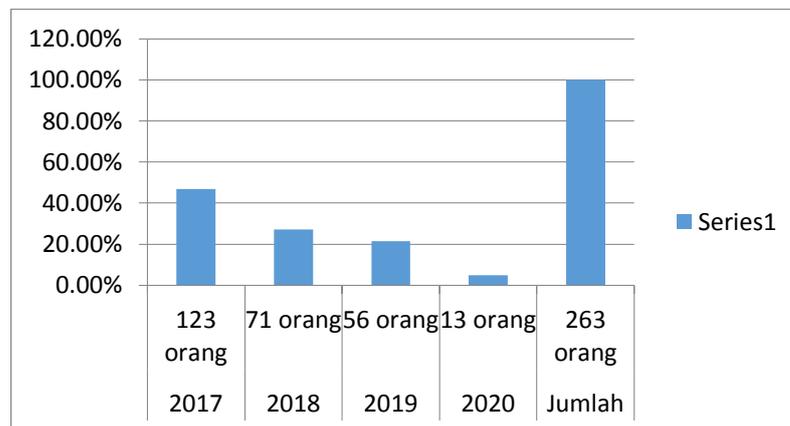
Paparan di atas diperkuat oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Florencia Putri Angelina, Ika Zenita Ratnaningsih (2016) menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Namun hasil penelitian Purwanti dan Nurhayati (2016) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Hasil penelitian Giu (2013) menyatakan bahwa tipe kepribadian A berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres dan B berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Lain dengan hasil penelitian Sari dan Diah (2006) menyatakan bahwa kepribadian A berpengaruh negatif terhadap stress kerja sedangkan kepribadian B berpengaruh positif terhadap stress kerja. Rahayu dan Rozak

(2015) menemukan bahwa kepribadian (tipe A dan tipe B) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewargaan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Nurhayati (2016) menemukan kepribadian (tipe A dan tipe B) berpengaruh negatif terhadap perilaku kewargaan). Randhawa dan Kaur (2015) menunjukkan bahwa hipotesis memberikan nilai positif dan sangat signifikan tentang iklim organisasi dan perilaku kewargaan.

PT. Anugerah karya TriSakti adalah perusahaan yang bergerak pada produksi kayu lapis. PT. Anuegrah Karya TriSakti berlokasi di kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo. Dimana perusahaan terus menciptakan iklim organisasi yang baik dan kepribadian dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Resign Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo



Sumber : bagian sumber daya manusia

Dilihat dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami penurunan selama empat tahun terakhir, pada tahun

2017 karyawan yang keluar dari perusahaan berjumlah 46,8%, pada tahun 2018 berjumlah 27%, pada tahun 2019 berjumlah 21,3%, dan pada tahun 2020 karyawan pabrik yang keluar dari perusahaan terus mengalami penurunan yaitu berjumlah 4,9% jadi dapat diketahui bahwa pola emosional perilaku kognitif karyawan dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan bagi perusahaan (stres kerja) mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Velnampy dan Aravinthan (2013), stres kerja merupakan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Dari beberapa keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dan perilaku kewargaan. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah Iklim organisasi dan Tipe kepribadian. Melalui fenomena di atas hal yang menjadi sorotan adalah tingkat stres kerja karyawan dan perilaku kewargaan organisasional yang dalam hal ini adalah karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo guna meningkatkan semangat kerja karyawan melalui kinerja karyawan yang unggul. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap stress kerja?
2. Apakah Tipe kepribadian berpengaruh terhadap stress kerja?
3. Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan?
4. Apakah Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Tipe kepribadian terhadap stres kerja
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Perilaku Kewargaan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Kajian mengenai pengaruh iklim organisasi masih sedikit, dan menarik untuk dijadikan bahan riset penelitian terhadap perkembangan teknologi

dan generasi milenial dan Riset ini diharapkan mampu menjadi referensi baru dalam mengembangkan teori dan konsep tentang penelitian sejenis dalam perusahaan untuk mengatasi karyawannya yang mengalami stress kerja maupun perilaku kewargaan dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu dapat memberikan wawasan yang telah didapat melalui teori-teori yang diperoleh di perkuliahan dan dapat memberikan kontribusi mengenai pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stress kerja dan perilaku kewargaan

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kontribusi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian berupa: telaah teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas mengenai metode penelitian yang dilakukan berupa: populasi dan sampel, variabel penelitian dan pengukuran

variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan membahas tentang analisis data berupa: deskripsi responden, data deskriptif, uji instrumen, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V memuat hasil kesimpulan dan saran kepada pihak yang terkait dengan tujuan penelitian yang dilakukan serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan teori

1. Telaah Teori

1) Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2015 p. 51). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *ekstra role* (Sloat dalam Soegandhi, dkk., 2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ahdiyana (2009) juga menyatakan OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun

OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Pada tahun 1977 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* diperkenalkan oleh Organ (Fitrianasari, dkk., 2012). Organ et al. (2006) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan pada deskripsi jabatan tertentu melainkan perilaku yang berdasarkan pilihan pribadi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk di dalam deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan oleh karyawan tidak akan mendapatkan hukuman.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori *Organizational Citizenship Behavior* karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada. Dengan adanya teori *Organizational Citizenship Behavior* diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional, serta membantu dalam proses penurunan stres kerja di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

2) Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Lita (2017:58) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Suranto & Lestari (2014) dalam Nengah (2017:263) Iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan

pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncon (1972) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (self-fulfilment clershif), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan

3) Kepribadian

Pengertian mengenai kepribadian telah melalui penelitian dan sejarah yang sangat panjang. Pertama kali, kepribadian didefinisikan oleh (Yang dan Hwang (2014)). Kepribadian adalah dinamika perusahaan yang berkaitan dengan kondisi individu yang dilihat melalui sistem psikofisikal yang menggambarkan keunikan tiap individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya (Yang dan Hwang (2014)).

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Robbins dan Judge (2013) menemukan lima (5) dimensi kepribadian yang mencakup *agreeableness* (mudah bersepakat), *conscientiousness* (sifat yang berhati-hati), *extraversion* (terbuka terhadap lingkungan sosial dan fisik), *emotional stability* (stabilitas emosi), dan *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru).

Dimensi-dimensi kepribadian menurut Robbins dan Judge (2013) :

1. *Agreeableness*. Dimensi *agreeableness* mengacu pada kecenderungan untuk patuh kepada orang lain. Karyawan dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi, memiliki sifat kooperatif, hangat dan penuh kepercayaan. Sebaliknya karyawan dengan *agreeableness* yang rendah ialah orang yang dingin, tidak mudah patuh dengan orang lain, dan antagonistik.
2. *Conscientiousness*. Karyawan dengan *conscientiousness* yang tinggi ialah karyawan yang bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan,

dan orang yang gigih. Sementara karyawan dengan conscientiousness yang rendah ialah karyawan yang mudah bimbang, tidak terorganisir dengan baik dan tidak dapat diandalkan.

3. *Extraversion*. Dimensi dari extraversion berhubungan dengan kenyamanan dalam sebuah hubungan. Karyawan dengan kepribadian extrovert cenderung lebih mudah berteman, tegas, dan ramah. Sebaliknya introvert cenderung pendiam, pemalu, dan tenang. *Extraversion* mencirikan kecenderungan untuk menjadi percaya diri, aktif, dominan, dan menunjukkan emosi yang positif. *Extraversion* juga dikaitkan dengan sikap optimis. Selain itu, extraversion pun dikaitkan dengan cara seseorang menggunakan rasionalnya, dan cara dalam mengatasi masalah.
4. *Emotional stability/neuroticism*. Karyawan dengan stabilitas emosi yang positif cenderung percaya diri, tenang, dan memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karyawan dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, depresi, khawatir, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
5. *Openness to experience*. Pribadi yang secara konsisten mencari pengalaman berbeda dan beragam akan memiliki tingkat openness to experience yang tinggi. *Openness to experience* berhubungan dengan kreativitas ilmiah dan artistik.

4) Stres Kerja

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013), stres kerja merupakan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Adapun dimensi variabel sumber stres kerja menurut (Robbins dan Judge 2009) tersebut adalah: (1) Konflik Kerja. Konflik kerja merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda; (2) Beban Kerja. Merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi; (3) Waktu Kerja. Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, akibatnya karyawan merasa dikejar oleh waktu dalam pencapaian target pekerjaannya.

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi,

atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Charles D, Spielberger (dalam Handoyo, 2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Luthans (2002), penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2003).

Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. (Robbins, 2003). Tipe kepribadian yang cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi adalah tipe kepribadian A. Individu tipe A lebih cepat untuk mengalami kemarahan yang apabila ia tidak dapat menangani hal tersebut, individu tersebut akan mengalami stres yang dapat menuju terjadinya masalah pada kesehatan individu tersebut (Luthans, 2002).

5) Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2015 p. 51). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *ekstra role* (Sloat dalam Soegandhi, dkk., 2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ahdiyana (2009) juga menyatakan OCB sering di artikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini dikenal dengan istilah *extra role* yaitu perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja. Seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Kedudukan OCB sebagai salah satu bentuk perilaku extra-role, telah menarik perhatian dan perdebatan panjang di kalangan praktisi organisasi, peneliti maupun akademisi. Podsakoff (2000) mencatat lebih dari 150 artikel yang diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah dalam kurun waktu 1997 hingga 1998. Beberapa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain (Organ, 1995; Sloat, 1999) yaitu Budaya dan iklim organisasi, Kepribadian dan suasana hati, Persepsi terhadap dukungan organisasional, Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, Masa kerja, dan Jenis Kelamin.

Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini

menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, dkk, 2000).

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk, 2001) : 1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. 2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah .3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. 4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. 5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purwanti dan Mafizatul Nurhayanti (2016), untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepribadian terhadap stres kerja, dan perilaku kewargaan pada seluruh karyawan Klinik Laboratorium Prodia cabang Menteng, sebanyak 50 karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan, namun iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kepribadian tipe A berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan kepribadian tipe B tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Kepribadian tipe A tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan, sedangkan kepribadian tipe B tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan. Terakhir, stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Florencia Putri Angelina, Ika Zenita Ratnaningsih (2016), untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota polisi Satlantas Polrestabes Semarang. Alat analisis yang digunakan yaitu Korelasi *spearman brown*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian tersebut memiliki arti Semakin positif iklim organisasi yang dimiliki Satlantas Polrestabes Semarang maka semakin rendah stres kerja yang dialami anggota polisi.

Penelitian yang dilakukan Desi Wulandari, Yulianeu, Moh. Mukeri Warso (2013), untuk 1). Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri, 2) Mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja, 3) Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja, 4) Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja melalui efikasi diri pada guru kelas Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Studi empiris dilakukan pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri. 2. Adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja. 3. Adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja. 4. Kecerdasan emosional terhadap stress kerja berpengaruh melalui efikasi diri, berdasarkan perhitungan melalui metode kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Wendra Christianto (2013), untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja pada Karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur. Alat analisis yang digunakan yaitu teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja. Berdasarkan hasil tersebut memiliki arti semakin positif iklim organisasi tidak akan mempengaruhi tingkat stress kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh H. Asep Qustolani (2017), untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka. Alat analisis yang digunakan yaitu Metode

deskriptif verifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut memiliki arti yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi akan menyebabkan semakin meningkat juga tingkat kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Handoyo, Alwi Suddin, Suprihatin Sri Wardiningsih (2017), untuk menganalisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan metode Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh Merisa Fajar Aisyah, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih (2016), untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember baik secara parsial maupun simultan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis menggunakan metode Regresi linier berganda. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM

Kabupaten Jember, profesionalisme kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

C. Pengembangan Hipotesis

1) Iklim Organisasi dan Perilaku kewargaan Organisasional (OCB).

Dikemukakan oleh Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Hal ini didukung oleh penelitian Lubis (2015) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kewargaan karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim

organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya perilaku kewargaan karyawan. Serta penelitian yang memperkuat teori ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Randhawa dan Kaur (2015) menunjukkan bahwa hipotesis memberikan nilai positif dan sangat signifikan tentang iklim organisasi dan perilaku kewargaan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan.

- 2) **Iklim Organisasi dan Stres Kerja.** Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Koswara, 2012). Firmansah dan Santy (2011) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Rahimic (2013) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Florencia Putri Angelina, Ika Zenita Ratnaningsih (2016) menunjukkan bahwa organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Serta penelitian yang memperkuat teori ini adalah penelitian

yang dilakukan oleh Yulanda (2012) mengungkapkan bahwa faktor organisasi yang membahas tentang iklim organisasi akan turut mempengaruhi terbentuknya stres kerja. Di dalam model penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor organisasi mempengaruhi stres kerja sebesar 47,20% lebih besar dibandingkan dengan faktor pribadi yang hanya berkontribusi 36,90% dengan demikian dapat disimpulkan faktor organisasi yang didukung oleh iklim organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3) Tipe Kepribadian dan Stres Kerja. Tipe Kepribadian dan Stres Kerja.

Meyer Friedman dan Rosenman dalam Munandar (2008) membedakan dua tipe karyawan dalam menghadapi stres kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

Karyawan tipe A digambarkan sebagai karyawan yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (achievement) dan pengakuan (recognition), kebersaingan (competitiveness) dan keagresifan. Karyawan tipe A memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran social (social pursuits), kegiatan waktu luang dan rekreasi. Sehingga tipe kepribadian A ini lebih mudah stres. Orang tipe B merupakan mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (easygoing). Mereka menerima

situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres kerja.

Hasil penelitian Sony (2012) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres yang dimiliki karyawan dengan tipe kepribadian yang berbeda. Pada penelitian tersebut menunjukkan individu foto

Individu dengan tipe kepribadian A lebih memiliki tingkat stres yang tinggi, karena berorientasi pada hasil dan tidak mengenal waktu bersantai, kondisi ini membuat individu tersebut jauh memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan individu dengan tingkat kepribadian B yang memiliki sifat yang lebih rileks dan santai.

Menurut Bernardin dan Russell (2005) individu yang memiliki tipe kepribadian B adalah mereka yang tidak begitu rentan terhadap stres, karena sifat bawaan mereka yang cuek, suka bersantai, tidak berpedoman pada hasil dan cenderung dapat menerima keadaan, sifat sebaliknya terjadi pada individu yang memiliki tipe kepribadian A. Hasil penelitian Giu (2013) menyatakan bahwa tipe kepribadian A berpengaruh positif terhadap stres dan tipe kepribadian B berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja.

4) Tipe Kepribadian dan Perilaku Kewargaan Organisasional

Menurut Weller (2005), kepribadian merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan memengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Menurut Feist dkk (2009:86), kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan. Menurut Sukmadinata (2003:136), kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti aku, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll. Menurut Adolf Heuken dkk (1979:10), kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik yang jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial. Semuanya ini telah ditatanya dalam caranya yang khas di bawah beraneka pengaruh dari luar. Pola ini terwujud dalam tingkah lakunya, dalam usahanya menjadi manusia sebagaimana dikehendakinya.

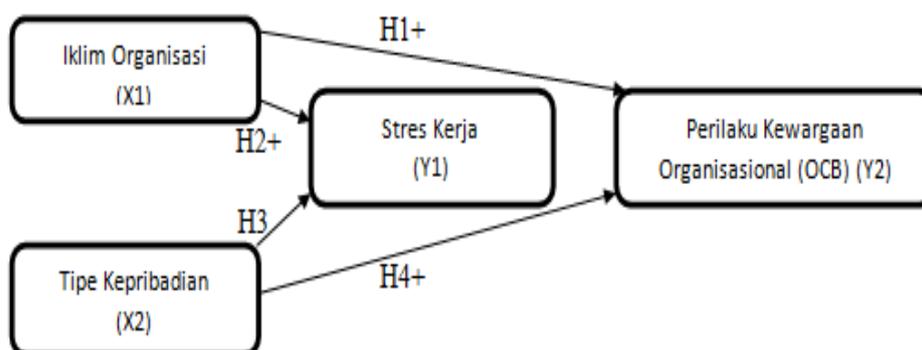
Menurut Moorman dan Blakely (Purba dan Seniati, 2007), individu yang memiliki nilai cenderung menimbulkan perilaku kewargaan yang tinggi pula. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Atika (2012) membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara

kepribadian dan perilaku kewargaan (OCB). Penelitian Hakim dan Wardhani (2013) juga membuktikan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewargaan. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan

D. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran seperti uraian di atas, dapat diduga bahwa iklim organisasi, dan tipe kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional (ocb). Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disusun model penelitian, yaitu :



Gambar 2.1
Model penelitian

Keterangan:

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Tipe Kepribadian

Y1 = Stres Kerja

Y2 = Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1997). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dari yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo. Peneliti menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 100 orang. Jumlah responden dianggap sudah memenuhi standar jumlah ukuran sampel. Sampel peneliti berpedoman pada Arikunto Suharsini, (2006:125), yang apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya bila subjeknya lebih dari 100,

dapat diambil antara 10-15% hingga 20 % - 25 % atau bahkan boleh lebih dari 25 % dari jumlah populasi yang ada.

Dalam penelitian ini, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan. Ukuran sampel yaitu 65 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan kriteria sebagai berikut: Karyawan yang sudah bekerja dalam organisasi lebih dari satu tahun. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut telah dapat merasakan keadaan/ situasi selama masa kerja tersebut.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono, 2014). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang iklim organisasi, tipe kepribadian, stres kerja dan perilaku kewargaaan organisasional (ocb) karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner adalah pengumpulan data dengan membarikan angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh reponden menggunakan skala likert 5 tingkatan, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
- 2 = Tidak Setuju (TS) skor 2

- 3 = Netral (N) skor 3
- 4 = Setuju (S) skor 4
- 5 = Sangat Setuju (SS) skor 5

C. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Menurut Bawono(2006) definisi operasional merupakan definisi tentang variabel-variabel yang akan digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen, sehingga nantinya tidak menghasilkan data bias. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian adalah untuk memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel-variabel diukur (Andriani, 2010).

a. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier (2005:486). Indikator iklim organisasi menurut model Pines (1982) yaitu psikologikal, struktural, sosial, birokratik.

b. Tipe Kepribadian

Kepribadian adalah dinamika perusahaan yang berkaitan dengan kondisi individu yang dilihat melalui sistem psikofisikal yang menggambarkan keunikan tiap individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya (Yang dan Hwang (2014)). Indikator kepribadian menurut Robbins dan Jugde (2013) yaitu *agreeableness* (mudah bersepakat), *conscientiousness* (sifat yang berhati-hati), *extraversion* (terbuka terhadap

lingkungan sosial dan fisik), *emotional stability* (stabilitas emosi), dan *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru).

c. Stres Kerja

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Terdapat dua indikator tentang stres kerja menurut Robbins (2003) yaitu bersifat organisasi (struktur dalam organisasi) dan non-organisasi (faktor individual).

d. Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)

Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki lima dimensi yaitu *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportmanship*.

D. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012:52). Penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r table maka penelitian dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali:2006).

E. Analisis Data

Alat analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS Statistic 22. Adapun rumus matematikanya:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

a. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat dukungan antara semua variabel dependen (X) secara bersama-sama terhadap variabel independen (Y), menurut Ghozali (2006). Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya, yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 atau 5%.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

b. Uji Hipotesis

1. Uji statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $<$

0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) > 0,05, maka hipotesis alternatif tidak diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja dan perilaku kewargaan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti Purworejo. Semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, tidak akan mempengaruhi tingkat stres kerja.
2. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti Purworejo. Semakin beragam tipe kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka tingkat stres kerja akan menurun.
3. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti Purworejo. Semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, tidak akan mempengaruhi Perilaku kewargaan organisasional (OCB).
4. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan PT. Anugerah Karya TriSakti Purworejo. Semakin baik tipe kepribadian yang dimiliki

oleh setiap karyawan, maka tingkat Perilaku kewargaan organisasional (OCB) akan meningkat.

B. Keterbasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbasan maupun kelemahan diantaranya sebagai berikut:

1. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu iklim organisasi, tipe kepribadian. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB) sangat luas.
2. Sampel yang diambil hanya sebanyak 65 responden dari 100 responden.
3. Dalam proses pengambilan data atau informasi yang dituliskan responden melalui kuisioner kadang tidak sesuai dengan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini bisa dikarenakan oleh faktor kejujuran, perbedaan pendapat serta keterbatasan waktu dalam mengisi kuisioner.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional (OCB) adalah variabel tipe kepribadian. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi mengenai tipe kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan efisien, sehingga karyawan akan mampu meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (OCB) dan tingkat stres kerja juga akan rendah.

2. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain seperti variabel motivasi kerja guna untuk pengembangan penelitian, Samsudin (2005) pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Dan juga penyempurnaan kuisisioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuisisioner. Hal ini dikarenakan sebagian kecil kuisisioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu dan jadwal yang tidak menentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. (2011) *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*. CV. Pustaka Cendikia, Bandung.
- Barkah, (2002) *Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya*. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Bernadin dan Russell. (2005) *Human Resource Management*. Second Edition McGraw-Hill, Irwin.
- Bolino, M.C. & Turnley, W.H. (2005) "The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship between Individual Initiative and Role overload, Job Stress, and Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, 90: 740-748.
- Budiharjo, Andreas. (2011) *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Carceres, Antonio. (2009) *Hubungan Stres dan Prestasi Kerja*, [Online]. Tersedia: <http://kumpulantugasdili.blogspot.com/2009/03/hubungan-stres-dan-prestasi-kerja.html> (20 May 2015).
- Dessler, Gary. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks
- Djati, Pantja Sundring. (2005) "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Persepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan Konsumen Bidang Jasa di Surabaya". *Accounting and Management Journal Widya mandala University*, 5 (2): 236-247.
- Ghozali, Imam. (2014) *Structural Equation Modeling : metode alternative dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, James. L, Jhon M. Ivencevich dan James H Donnelly Jr. (2005) *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi VIII, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Giu, Andi Rahman. (2013) "Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Manado". *Jurnal EMBA*. 1 (3): 476-486.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2005) *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Lila R. (2002) *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Lubis, M. Saleh. (2015) “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizen Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja”. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3 (2): 75-84, ISSN: 2337-3997
- Lussier, N. Robert. (2005) *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Luthans, Fred. (2006) *Organizational Behavior*. Ninth edition. New York: McGraw Hill.
- Migo, Damayanti Yeasy, Resti Yulistia Muslim. (2013) “Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja di KAP Padang dan Pekanbaru”. *Jurnal Universitas Bung Hatta*. 2 (1)
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasurdin, Aizzat Mohd; Ramayah T.; Yeoh Chee Beng. (2009) “The Impacts of Structure, Climate and Self-Efficacy on Stres: A Malaysian Survey”. *Asian Academy of Management Journal*. 14(1): 59-79
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (2005) *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage, Thousand Oaks. California.
- Paille, Pascal. (2011) “Stressful Work, Citizenship Behavior and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction”. *Journal of Management Research*. 3 (1): E1, ISSN 1941-899X.
- Pervin, L.A., Cervone, D., John, O.P. (2005) *Personality: Theory and Research*. Hoboken. NJ: Wiley.
- Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Nina Liche. (2007) “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior”. *Jurnal Makara Sosial Humaniora*. 8 (3): 105-111.
- Rahajaan, Thomas E. V., Bambang Swasto., dan Kusdi Rahardjo. (2012) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizen Behavior”. *Jurnal Profit*. No 6
- Rahayu, Sri dan Hasan Abdul Rozak. (2015) “Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizen Behavior dengan Modal Sosial sebagai Variabel Moderating”. *Kajian Multi Disiplin*

Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat. ISBN: 978-979-3649-81-8

- Randhawa, Gurpreet dan Kuldeep Kaur. (2015) “An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizen Behavior”. *PARADIGM*. 19 (1): 65-78
- Robbins Stephen P & Timothy A Judge. (2009) *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* Edisi 12. Diterjemahkan Oleh Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Salam, B. (2000) *Etika individual: Pola Dasar Filsafat Moral*. Cetakan Pertama Rineka Cipta. Jakarta.
- Sari, Ratna Dwi, dan Diah Arruum. (2006) “Stres dan Koping Perawat Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B di Ruang Rawat Inap RSUD.Pirngadi Medan”. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatera Utara*, 2 (1)
- Setyobroto, Sudibyo. (2005) *Psikologi Suatu Pengantar*, edisi ke-dua. Jakarta: Percetakan Solo.
- Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sony, Tri Hapsari. (2012) *Analisis Perbandingan Tipe Kepribadian dan Tingkat Kompetensi Pada Karyawan di Bank Sinarmas Rigion Sumatera*. Tesis Magister Manajemen Universitas Andalas, Padang.
- Stinger, Robert. (2002) *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle, NJ: Prentice Hall
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Suherman, E.et al.(2003). *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*. Bandung: JICA Universitas Pendidikan Indonesia
- Sutanto dan Djohan M. (2006) Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada Beberapa Perusahaan BUMN di Jakarta. *Jurnal Manajemen Personalia*, 4 (2). Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Sutrisno, Eddy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Titisari, Purnamie. (2014) *Peranan Organizational Citizen Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Umar, Husein. (2005) *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Cetakan Ketujuh, Edisi Pertama, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Velnamby, T and Aravinthan. S. A. (2013) "Occupational Stres and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience". *European Journal of Business and Management*. 5 (7): 78-99. ISSN 2222-1905
- Wardani, Atika Kusuma & Miftahun Ni'mah Suseno. (2012) Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior pada Polisi pariwisata. *Humanitas*, IX (2)
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati. (2012) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 3 (1)
- Wibowo. (2012) *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2007) *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Yulanda Nasutio. (2012) Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (1). Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Zeffane, R., & McLoughlin, D. (2006) Cooperation and stres: Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture. *Management Research News*, 29(10): 618–631.