

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Syaiful Bahri¹, Muhammad Zaki², Fahrizal Zulkarnain³

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Denai No. 217, Medan 20371

zacky.ti@gmail.com, bahri.syaiful80@yahoo.com, zulkarnain_fahrizal@yahoo.com

ABSTRAK - Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Permasalahan yang berkembang di PLN UIP SUMBAGUT yaitu terindikasi bahwa pegawai belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian kinerja yang tidak memenuhi target. Tidak semua karyawan menerapkan perilaku OCB, memperhatikan lingkungan kerja dan beberapa pegawai mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak mempengaruhi stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, OCB tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, OCB, Stres Kerja

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu [5] Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan diantaranya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), lingkungan kerja dan stres kerja. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa pelaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja [10].

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis [9] Selanjutnya stress kerja adalah sebagai suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting [7].

PLN UIP SUMBAGUT sebelumnya bernama PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (PLN UIP II) dan sebelumnya bernama PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Sumatera Utara, Aceh, dan Riau (PIKITRING SUAR). PLN UIP SUMBAGUT saat ini sedang berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki agar dapat memberikan kinerja yang menunjang perusahaan untuk menjadi lebih baik. Saat ini perusahaan sedang berupaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan demi mencapai predikat perusahaan taraf internasional. Setiap semesternya, PLN UIP SUMBAGUT melakukan penilaian kinerja pada seluruh pegawai. Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai pada PLN UIP SUMBAGUT belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian kinerja yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian kinerja pegawai PLN UIP SUMBAGUT disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan SUMBAGUT Tahun 2013-2017

No	Tahun	Realisasi Kinerja	Unit Kerja
1	2013	77,80	UIP II
2	2014	74,60	UIP II
3	2015	87,59	UIP II
4	2016	95,67	UIP
5	2017	86,30	SUMBAGUT
			UIP
			SUMBAGUT

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa realisasi kinerja menunjukkan tren fluktuatif dari tahun 2013 sampai dengan 2017 dan belum mencapai target yang ditetapkan. PLN UIP SUMBAGUT mempunyai pedoman perilaku yang menjadi landasan pegawai dalam melakukan aktivitas keseharian dalam membangun kinerja di perusahaan. Pedoman perilaku tersebut dikenal dengan istilah SIPP (Saling percaya – Integritas – Peduli – Pembelajaran). Namun dalam faktanya,

tidak semua pegawai mengikuti pedoman perilaku yang telah dijabarkan diatas seperti masih adanya pegawai yang tidak saling menghargai antara yang satu dengan lainnya, belum memberikan yang terbaik pada pekerjaannya, tidak saling membantu dan lain sebagainya yang dapat memperlemah perilaku OCB suatu perusahaan.

Fenomena lainnya yang terjadi adalah kondisi lingkungan kerja yang dinilai tidak terlalu nyaman bagi pegawai karena terdapat tumpukan-tumpukan kertas di meja dan lingkungan sekitar sehingga membuat pegawai tidak merasa nyaman. Selain faktor yang telah disebutkan, tingginya beban kerja pegawai juga menyebabkan tingkat stres pegawai meningkat. Hal lainnya yang memicu tingkat stres pegawai adalah adanya beberapa pegawai yang tidak saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga beban kerja tidak merata serta dekorasi lingkungan yang monoton membuat pegawai merasa jenuh. Hal-hal tersebut telah mempengaruhi tingkat kinerja pegawai PLN UIP SUMBAGUT.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara OCB dengan stres kerja [11], dengan hasil penelitian bahwa OCB mempengaruhi stres kerja. Pekerja yang memenuhi perannya sebagai anggota organisasi akan menunjukkan *organizational citizenship behaviour* dalam menambahkan pemenuhan peran sebagai pemegang jabatan akan mendapatkan stres pada pekerjaannya,

Selanjutnya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja [6]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Sealain itu penelitian juga membahas tentang analisis pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi [2]. Ditemukan bukti bahwa pengalaman kerja mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja sementara pengalaman kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja.

Selanjutnya terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai [8]. Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang berguna untuk menyajikan informasi empiris tentang pengaruh kepribadian, pemberdayaan, OCB terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi modal sosial yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, namun OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa modal sosial tepat digunakan sebagai variabel moderating, yang berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai.

Penelitian lain yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai [3]. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kantor dan produktivitas karyawan. Komponen perilaku lingkungan perkantoran memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas, daripada komponen fisik saja. Dan Kepuasan Karyawan terhadap.

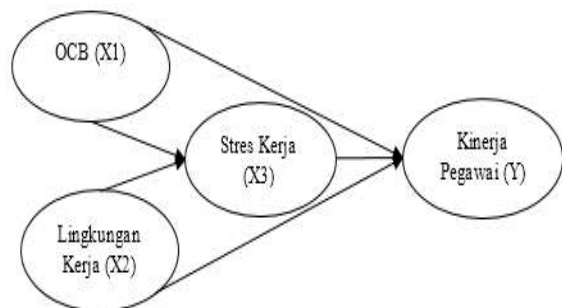
II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Untuk setiap variabel terdapat indikator dalam melakukan penilaian yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Variabel Operasional

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Standar karyawan Pengetahuan tentang pekerjaan Kuantitas Ketepatan waktu
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (X1)	Membantu rekan kerja Mengikuti perkembangan kemajuan perusahaan Kesungguhan mengikuti rapat-rapat perusahaan Mengikuti pelatihan
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan / cahaya ditempat kerja Temperatur / suhu udara ditempat kerja Bau tidak sedap ditempat kerja Tata warna ditempat kerja
Stres Kerja (X3)	Masalah ketenangan dalam bekerja Beban pekerjaan yang berlebihan Instruksi atasan yang kurang jelas Kurangnya waktu untuk istirahat

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Beberapa hipotesa dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1: OCB (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (X3).
 H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Stres Kerja (X3).
 H3: Stres kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H4: OCB (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H5: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H6: OCB (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (X3).
 H7: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (X3).

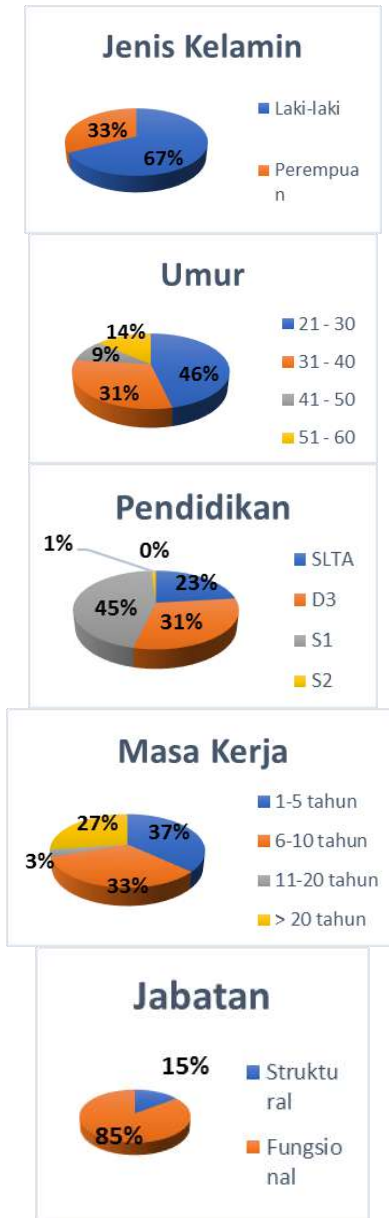
Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin* [1]. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 95 orang. Rangkaian teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas
2. Analisis deskriptif
 - a. Analisis deskriptif responden
 - b. Analisis deskriptif variabel penelitian
3. Uji asumsi klasik
 - a. Normalitas
 - b. Multikolinieritas
 - c. Heterokedastisitas
4. Uji hipotesis
 - a. Uji parsial dengan t-test
 - b. Koefisien determinasi (R^2)
5. Analisis jalur

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskriptif Umum Responden

Analisis deskriptif responden dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Deskripsi Responden

3.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Skor Jawaban	Skor Total	Persentase	Kategori
1.	Kinerja Pegawai	95	4237	5700	74,33%	Baik
2.	OCB	95	3662	5225	70,08%	Baik
3.	Lingkungan Kerja	95	3863	5225	73,93%	Baik
4.	Stres Kerja	95	3275	4750	68,94%	Baik

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 3 sampai 6.



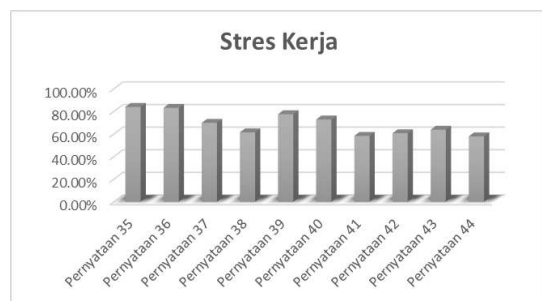
Gambar 3. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai



Gambar 4. Hasil Deskripsi Variabel OCB



Gambar 5. Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja



Gambar 6. Hasil Deskripsi Variabel Stres Kerja

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} yang diperoleh dengan cara melihat tabel $r_{product\ moment}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 95 - 2 = 93$. Maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,202. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada tahapan penelitian berikutnya. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai hitung *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,6. Maka dari hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai hitung *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,6 (0,874 > 0,6). Maka seluruh pernyataan pada kuesioner adalah reliabel.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai $sig > \alpha$ (0,05) (Kinerja Pegawai: 0,064; OCB: 0,175; Lingkungan Kerja: 0,052; Stres Kerja: 0,082)

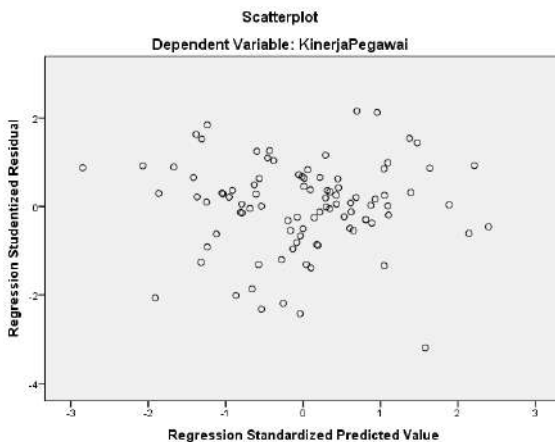
maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

Dari hasil uji SPSS terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
OCB	0,816	1,225
Lingkungan Kerja	0,739	1,353
Stres Kerja	0,892	1,121

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.



Gambar 7. Uji Heterokedastisitas

3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian yaitu uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dan R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Estimasi Parameter Model

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	R^2
Persamaan Struktural 1 (X_1, X_2 ke Y_1)				
$X_1 = P1$	-0,023	-	0,835	0,108
X_1Y_1		0,209		
$X_2 = P2$	0,338	3,101	0,003	
X_2Y_1				
Persamaan Struktural 2 (X_1, X_2, Y_1 ke Y_2)				
$X_1 = P3$	0,461	5,476	0,000	0,474
X_1Y_2				
$X_2 = P4$	0,294	3,325	0,001	
X_2Y_2				
$Y_1 = P5$	0,136	1,688	0,095	
Y_1Y_2				

Untuk mengetahui kesimpulan dari hipotesis maka dibandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak memiliki pengaruh) dan jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_A diterima (memiliki pengaruh) dan jika nilai Sig. < 0,05 maka memiliki pengaruh signifikan.

Adapun contoh dari penentuan kesimpulan hipotesis dapat dilihat pada 2 contoh sebagai berikut.

- I. Langkah-langkah pembuktian hipotesis pengaruh OCB terhadap stres kerja adalah sebagai berikut:
 - a. H_0 : OCB tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 H_A : OCB berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 - b. H_0 diterima jika ($-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$).
 H_A diterima jika ($-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$).
 - c. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada dengan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = 95 - 3 = 92$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98609.
 - d. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-1,98609 \leq -0,209 \leq 1,98609$).

- e. H_0 diterima yang berarti OCB tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
- 2. Langkah-langkah pembuktian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja adalah sebagai berikut.
 - a. H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 H_A : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.
 - b. H_0 diterima jika $(-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel})$.
 H_A diterima jika $(-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel})$.
 - c. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada dengan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = 95 - 3 = 92$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98609.
 - d. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,101 > 1,98609$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$).
 - e. H_A diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk analisis jalur maka dilakukan perbandingan antara nilai *direct* dan nilai *indirect* yang dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
OCB	0,461	-0,003	Direct Effect < Indirect = Intervening	Stres Kerja bukan merupakan Variabel Intervening
Lingkungan Kerja	0,294	0,046	Direct Effect < Indirect = Intervening	Stres Kerja bukan merupakan Variabel Intervening

OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

3.5. Pembahasan

Pegawai yang memiliki perilaku OCB tidak mempengaruhi stres kerja yang ada pada dirinya. Hal ini disebabkan karena lebih banyak pegawai yang telah mengikuti pedoman perilaku pada PT. PLN (Persero) yaitu SIPP (Saling percaya – Integritas – Peduli – Pembelajaran) sehingga mereka tidak lagi pamrih dalam membantu pegawai lain yang membutuhkan bantuan seperti mengerjakan pekerjaan teman yang tidak masuk kerja, rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan, dengan senang hati mematuhi kebijakan perusahaan dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada tempat mereka bekerja membuat mereka merasa nyaman pada saat bekerja seperti pernyataan sirkulasi udara pada ruangan kerja membuat saya merasa nyaman, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, ventilasi udara di tempat kerja cukup baik dan jawaban rata-rata responden untuk pernyataan tersebut yaitu setuju. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat stres pegawai. Senada dengan penelitian [6] bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi stress kerja. Pegawai yang memiliki stres kerja tidak mempengaruhi kinerjanya pada saat menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah hampir 50% kuesioner diisi oleh pegawai dengan rentang usia 21 – 30 tahun yang masih dikategorikan usia muda sehingga mereka tidak terlalu terkena dampak stres dari pekerjaan. Faktor lain seperti remunerasi dan benefit pegawai PLN UIP SUMBAGUT sangat baik dan sesuai dengan pemberian beban kerja yang diberikan sehingga pegawai merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan walaupun dia sering mendapat

pekerjaan secara mendadak, mendapat pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.

OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator menunjukkan bahwa banyak pegawai yang menerapkan perilaku OCB yang berdampak langsung kepada kinerja pegawai seperti pernyataan saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, saya pernah mengerjakan pekerjaan teman saya yang tidak masuk kerja, saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan dan jawaban responden untuk pernyataan tersebut adalah setuju. Seanada dengan [8] bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja pegawai .

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai seperti pernyataan pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya dan jawaban responden untuk pernyataan ini adalah setuju. Hal ini sanada dengan [3] bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Stres Kerja dalam model penelitian ini tidak mengintervening hubungan antara OCB terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT. Variabel Stres Kerja tidak mengakibatkan variabel OCB mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara tidak langsung. Dengan kat lain, variabel OCB berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel OCB terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Stres Kerja nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variabel OCB terhadap Kinerja Pegawai ($-0,003 < 0,461$). Kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya perilaku OCB dari pegawai tanpa pegawai tersebut mengalami stres kerja.

Stres Kerja dalam model penelitian ini tidak mengintervening hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT. Variabel Stres Kerja tidak mengakibatkan variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara tidak langsung. Dengan kata lain, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Stres Kerja nilainya lebih kecil dari nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ($0,046 < 0,294$). Kinerja pegawai dapat meningkat dengan lingkungan kerja yang nyaman tanpa pegawai tersebut mengalami stres kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pegawai PLN UIP SUMBAGUT.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai PLN UIP SUMBAGUT.
3. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT.
4. OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT.
6. OCB tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT melalui Stres Kerja.
7. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PLN UIP SUMBAGUT melalui Stres Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [2] Haryanti, Ni Putu Premierita dan I Komang Ardana, 2014, "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 8*.
- [3] Massoudi, Aram Hanna dan Samir Salah Aldin Hamdi, 2017, "The Consequence of work environment on Employees Productivity", *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- [4] Mohammed dkk, 2010, "Implications of Piety (Taqwa) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) from Islamic Perspective: A Study of Professionals in Southeast Asia", *International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*.
- [5] Rivai Veitchzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [6] Rizki, Muhammad, Djahmur Hamid dan Yuniadi Mayowan, 2016, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis UNIBRAW*.
- [7] Robbins, 2013, *Organizational Behavior*, Edisi kelima belas, Pearson, Boston.
- [8] Rozak, Hasan Abdul, 2015, "Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating", *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*.
- [9] Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Jakarta.
- [10] Titisari, Purnamie, 2014, *Peranan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [11] Widjajani, Susi dan Yuli Kurniati, 2010, "Moderasi Gender pada Hubungan Antara Organizational Citizenship Behavior dengan Work-Family Conflict, Role Overload, dan Job Stress", *Jurnal Universitas Proklamasi 45*.