

**EFFECT OF STRESS, ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
AT PATI POLICE RESORT**

Hapsari Dyah Herdiany

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

Email : hapsaridyah@upy.ac.id

Abstract

This study aims to determine the Influence of the Effect of Job Stress, Organizational Culture Work Motivation Against Organizational Citizenship Behavior At Pati Police Resort. The sample in this research is Resort Police Officer Pati which amounted to 149 respondents. Sampling technique in this research is with non probability sampling. Methods of data analysis used dalam Test validity, reliabilitas and multiple linear regression analysis test with t test, F test, and coefficient of determination (R²). From the hypothesis test showed that work stress and work motivation have an effect on Organizational Citizenship Behavior, for Organizational culture has no effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Stress, Organizational Culture, Motivation, OCB

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kepolisian Resort Pati. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kepolisian Resort Pati yang berjumlah 149 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, untuk Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Stres, Budaya Organisasi, Motivasi, OCB

PENDAHULUAN

Di Indonesia secara normatif konstitusional adalah negara berdasarkan hukum, atau yang sering disebut sebagai negara hukum. Ditengah-tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, dikarenakan badan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga keamanan masyarakat. Dalam praktik kenegaraan modern dikenal sebuah konsep negara kesejahteraan. Konsep tersebut membawa pada sebuah konsekuensi bahwa negara juga harus memberikan perlindungan kepada masyarakat. Jaminan terhadap rasa aman dan perlindungan harus diberikan oleh negara. Kepolisian sebagai lembaga yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tersebut mengemban amanah yang teramat besar dari masyarakat.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Indonesia. POLRI memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri Indonesia yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Demikian pada prinsipnya pengaturan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2 (UU Kepolisian).

POLRI dalam pengertian di atas, dapat dilihat secara organisasional maupun personal. Aspek organisasional melihat pada kelembagaan dari POLRI itu sendiri, sedangkan aspek personal melihat pada anggota POLRI yang menjalankan peran, fungsi, tugas, dan tanggung jawab dari organisasi. Pertanggungjawaban dari wujud visi, misi, tugas, wewenang, kedudukan, dan fungsi POLRI secara organisasional dan secara personal dapat dilihat dari sisi akuntabilitas dan responsibilitas. Sisi akuntabilitas bermakna bahwa realisasi dari otorisasi yang diperoleh sedangkan sisi responsibilitas yang bermakna bahwa kewajiban hukum yang harus dilakukan dan bentuk otoritas yang diberikan untuk melaksanakan kebijakan. Berdasarkan kedua makna pertanggungjawaban tersebut, sistem pertanggungjawaban hukum bagi aspek organisasional dan aspek personal berbeda dan memiliki bentuknya masing-masing (Ulfah, Soetoprawiro, Garna dan Prasetyo, 2013).

Sumber daya manusia adalah sebagai alat untuk pencapaian dari suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menunjang suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang terdidik dan mumpuni dalam pengelolaan organisasi dapat dijadikan tolak ukur sebagai keberhasilan dalam menjalankan serangkaian kegiatan atau tanggung jawab dalam organisasi.

Sehubungan dengan adanya sumber daya manusia, tidak lepas dari suatu wadah yang menampung sumber daya manusia tersebut untuk menjalankan roda kegiatan dan aktivitas yang berjalan dalam suatu organisasi. Polisi merupakan sebuah organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal perlingungan dan mengayomi. Pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan yang dikelola para sumber daya manusia mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai target yang diharapkan. Polisi perlu adanya sumber daya manusia yang mampu memimpin organisasinya tersebut.

Berdasarkan isu diatas maka masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
- b. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour

Semakin banyaknya tuntutan dan target yang menjadi beban Kepolisian seperti sekarang ini, sangat dituntut fleksibilitas anggotanya, seperti membantu tugas anggota lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik, menghormati semangat dan isi peraturan serta dapat mentolelir kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi. Usaha-usaha yang dilakukan anggota untuk melakukan pekerjaan ekstra adalah konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seorang anggota sebagai makhluk sosial. OCB juga merupakan suatu kegiatan sukarela yang dilakukan anggota untuk mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam segala bentuk tindakan anggota yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri. Untuk dapat meningkatkan OCB anggota maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan timbulnya atau hal apa yang bisa meningkatkan OCB, diantaranya adalah Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi.

Stres Kerja

Perilaku kewargaan organisasional bukanlah bagian dari persyaratan kerja informal anggota namun lebih pada fungsi organisasi yang efektif. Ini lebih fokus pada kebijaksanaan pribadi itu sendiri dan masalah pilihan pribadi, seperti; sikap anggota, teliti, baik, membantu dan kooperatif. Misalnya, mereka suka membantu orang lain tanpa niat egois, mereka juga secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dan juga mereka akan melakukan tugas di luar persyaratan peran normal. Stres kerja adalah pola reaksi emosional, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis reaksi fisiologis terhadap aspek merugikan dan berbahaya dari isi kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Komisi Eropa, 1999). Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, hambatan, atau permintaan yang terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Schuler, 1980).

Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional jika tidak dikelola secara efisien dan efektif. Stres kerja dikaitkan dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kenaikan biaya perawatan kesehatan dan penyakit. Stres kerja bisa positif dan negatif. Stres kerja adalah konsep yang sangat subyektif, mempengaruhi setiap individu secara berbeda. Di bidang psikologi organisasi, ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan kerja, konflik kerja atau tidak bekerja, ketidakhadiran, berkurangnya kinerja, berkurangnya kepuasan hidup dan meningkatnya niat berpindah (Siu, 2003).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku para anggota ditempat kerja. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang dijadikan pembeda antara organisasi tersebut dengan yang lain (Robbins dan Judge, 2008). Dengan adanya budaya organisasi, suatu kegiatan dalam perusahaan dapat terarah dan lebih fokus

kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku setiap individu secara luas menjadi faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut.

Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pola organisasi dan kebiasaan serta filosofi dasar pendirinya, yang dibentuk menjadi peraturan yang digunakan sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya tumbuh menjadi organisasi yang kuat yang mampu memacu perkembangan yang lebih baik. Hasil penelitian ariyani et., al. (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

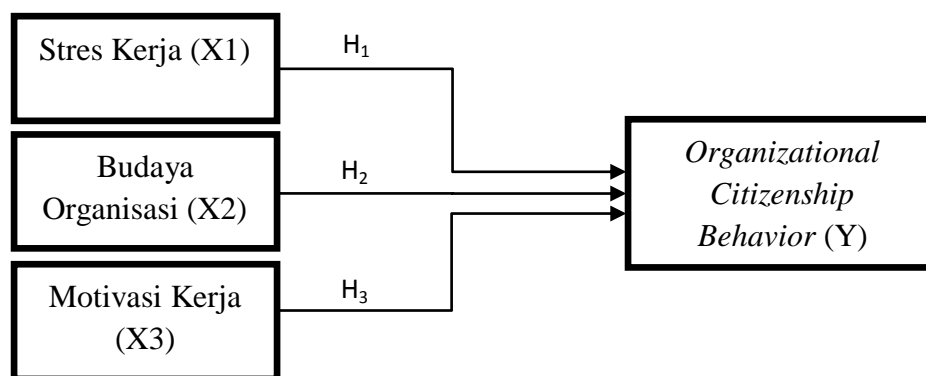
Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis dasar. Luthans menjelaskan secara bersamaan bahwa persepsi, kepribadian, sikap, dan pembelajaran, serta motivasi merupakan elemen perilaku yang sangat penting. Meski begitu, motivasi bukanlah satu-satunya penjelasan tentang perilaku. Harus dibarengi dengan adanya interaksi serta tindakan secara bersamaan dan proses kognitif lainnya. Memotivasi adalah proses manajemen mempengaruhi perilaku berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang kutu. Studi tentang motivasi kerja tampaknya mengkonfirmasi bahwa hal itu meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja (Tella et., al. , 2007).

Organ berpendapat bahwa OCB perlu dianggap sebagai ukuran kinerja anggota. Alasan pertama untuk posisinya didasarkan pada teori pertukaran sosial. Dia beralasan bahwa ketika anggota bekerja di lingkungan yang menginduksi kepuasan, mereka sering merasa terikat oleh norma timbal balik, menghasilkan perilaku yang membantu dan mendukung. Dasar pemikirannya yang kedua didasarkan pada akumulasi bukti bahwa "keadaan *mood* atau pengaruh positif", cenderung menghasilkan perilaku kewarganegaraan. Lainnya juga menemukan bahwa karyawan OCB, bila digabungkan dari waktu ke waktu dan lintas orang, mempengaruhi efektivitas organisasi (Dipaola dan Mendes, 2009).

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berfikir pada penelitian ini disusun untuk mengetahui Pengaruh Stres, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Kepolisian Resort Pati, terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

PERUMUSAN HIPOTESIS

a. Hubungan Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, hambatan, atau permintaan yang terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Schuler, 1980). Robbins (2005) mengatakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, dan stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi di tempat kerja yang membutuhkan respon adaptif dari pihak karyawan. Menurut Singh dan Singh (2010) menunjukkan bahwa korelasi menunjukkan bahwa overload peran berkorelasi positif dengan OCB yang ditujukan pada individu (OCB-I).

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₁ :Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Hubungan Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai dan kepercayaan yang dimiliki bersama dalam sebuah organisasi yang merupakan acuan tindakan dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi lebih jauh ke dalam identitas organisasi atau karakter utama yang dipelihara dan dipelihara (Mas'ud, 2004). Budaya yang kuat adalah alat yang ampuh untuk mendorong perilaku, karena membantu anggota untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap anggota di awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya diimplementasikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh ariyani (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang lain menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Purnama, 2013).

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₂ :Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Hubungan Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Motivasi merupakan aspek penting dalam bidang apapun dan hal itu terkait dengan semangat bertekad untuk melakukan suatu tugas atau komitmen tertentu. Motivasi kerja yang biasanya dikaitkan dengan motivasi anggota telah menjadi bidang penelitian utama Manajemen Sumber Daya Manusia dan organisasi psikologis selama abad terakhir. Definisi ideal untuk motivasi kerja mengacu pada kemampuan atau keinginan untuk mengadopsi tingkat efek pribadi yang lebih tinggi yang dibenarkan oleh pencapaian tujuan organisasi, tujuan yang mengarah pada kepuasan kebutuhan individu tertentu (Gomes, Asseiro, & Ribeiro, 2013). Motivasi adalah usaha nyata dan tenaga energi dimasukkan ke dalam pekerjaan sehari-hari untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pengenalan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik telah disimpulkan sejak lama, dimana motivasi intrinsik hadir saat individu melakukan sesuatu untuk kesenangan atau kesenangan, sementara motivasi ekstrinsik terjadi ketika individu melakukan sesuatu karena kekuatan eksternal (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks motivasi kerja, hal ini terkait dengan sangat bertekad untuk melakukan tugas yang ditugaskan. Adanya Motivasi kerja dapat digunakan untuk pencapaian tujuan dan tujuan organisasi yang mengarah pada kepuasan kebutuhan individu tertentu (Gomes, Asseiro, & Ribeiro, 2013). Hasil penelitian Osman et., al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap OCB.

Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

H₃ :Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan metode penelitian kuantitatif, diapadukan dengan diskriptif data. Objek penelitian ini adalah Kepolisian Resort Pati, dengan sampel yang digunakan 149 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*.

HASIL PENELITIAN

Data Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Banyaknya | Prosentase |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 124 | 83,2% |
| 2 | Perempuan | 25 | 16,8% |
| Jumlah | | 149 | 100% |

Sumber : hasil survei kuisioner, 2017

Karakteristik Responden Kelompok Status Pendidikan

| No | Pendidikan | Banyaknya | Prosentase |
|---------------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | SMA | 105 | 70,5% |
| 2 | Diploma (D3) | 3 | 2% |
| 3 | Sarjana (S1/D4) | 40 | 26,8% |
| 4 | Pasca Sarjana (S2) | 1 | 0,7% |
| Jumlah | | 149 | 100% |

Sumber : hasil survei kuisisioner, 2017

Karakteristik Responden Kelompok Usia

| No | Kelompok Umur | Banyaknya | Prosentase |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 20– 30th | 36 | 24,2% |
| 2 | 31– 40th | 74 | 49,7% |
| 3 | 41- 50th | 26 | 17,4% |
| 4 | >50th | 13 | 8,7% |
| Jumlah | | 149 | 100% |

Sumber : hasil survei kuisisioner, 2017

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

| No | Kelompok Lama Masa Kerja | Banyaknya | Prosentase |
|---------------|--------------------------|-----------|------------|
| 1 | 1 - 5 tahun | 22 | 14,8% |
| 2 | 5 tahun – 10 tahun | 44 | 29,5% |
| 3 | > 10 tahun | 83 | 55,7% |
| Jumlah | | 149 | 100% |

Sumber : hasil survei kuisisioner, 2017

Analisis Regresi

| Hasil Analisis Data | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|----------|-------|
| Variabel | B | Std. Error | t hitung | Sign. |
| Konstanta | 20,553 | 3,281 | 6,265 | 0,000 |
| Stres Kerja (X ₁) | -0,287 | 0,089 | -3,226 | 0,002 |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0,093 | 0,116 | 0,805 | 0,422 |
| Motivasi Kerja (X ₃) | 1,073 | 0,167 | 6,408 | 0,000 |
| R | 0,691 | F hitung | 44,198 | |
| R Square | 0,478 | Probabilitas F | 0,000 | |
| Adjusted R ² | 0,467 | | | |

Sumber : hasil analisis regresi data, 2017

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 20,553 - 0,287 X_1 + 0,093 X_2 + 1,073X_3$$

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan regresi dari pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja ke *Organizational Citizenship Behavior*, dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Stres Kerja* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada hasil hipotesis menunjukkan bahwa hasil stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kepolisian Resort Pati. Dengan dasar temuan statistik bahwa nilai koefisien regresi -0,287, nilai t_{hitung} -3,226 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja dengan indikator perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja serta situasi rumah dan pekerjaan dapat menurunkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga hipotesis pertama diterima.

Temuan ini memiliki dukungan teoretis yang luas dalam literatur dari bidang psikologi umum dan perilaku organisasi di mana hubungan negatif terbentuk antara stres dan kinerja. Beberapa studi terbaru menghubungkan komponen stres seperti keseimbangan kerja, kelelahan emosional, kelebihan beban kerja dan tekanan kerja dengan OCB (misalnya Bragger et al., 2005; Cropanzano et al., 2003). Dimensi inisiatif OCB telah ditemukan terkait secara negatif dengan overload peran (Bolino & Turnley, 2005) yang menyiratkan bahwa mereka yang mengambil inisiatif merasakan tekanan yang lebih tinggi dan untuk mengurangi tingkat stres mereka menarik keterlibatan mereka dalam aktivitas OCB. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Singh dan Singh (2010), Jain dan Cooper (2012) menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada hasil hipotesis menunjukkan bahwa hasil budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kepolisian Resort Pati. Dengan dasar temuan statistik bahwa nilai koefisien regresi 0,093, nilai t_{hitung} 0,805 dan nilai signifikan sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa baik buruknya budaya organisasi dengan indikator kreativitas, akurat teliti, hasil kerja, kerjasama, persaingan, dan keseimbangan tidak akan memberikan efek terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga hipotesis kedua ditolak.

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai dan kepercayaan yang dimiliki bersama dalam sebuah organisasi yang merupakan acuan tindakan dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004), sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan OCB karena budaya organisasi lebih jauh ke dalam identitas organisasi atau karakter utama yang dipelihara dan dipelihara (Mas'ud, 2004). Akan tetapi dalam sebuah organisasi sudah didid sejak dilakukan pelatihan sebelum masuk organisasi sehingga setelah keluar pelatihan itu sudah menjadi hal biasa yang harus dilakukan oleh anggota untuk menjaga integritas organisasi karena sudah masuk dalam struktur kebijakan atau aturan main yang ada diorganisasi. Hasil ini tidak mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada hasil hipotesis menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan dasar temuan statistik bahwa nilai koefisien regresi 1,073, nilai t_{hitung} 6,408 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dengan indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hal itu terjadi karena ketika anggota mendapat dukungan dari organisasi, mereka akan diangkat untuk tampil lebih baik bagi organisasi. Dukungan dalam hal penghargaan dan insentif dapat lebih meningkatkan motivasi anggota. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan unsur motivasi seperti gaji yang tinggi, lingkungan yang baik dan sebagainya, maka akan mempengaruhi tingkat OCB di kalangan anggota. Selain itu, peluang promosi sebagai motivasi bagi anggota memungkinkan anggota bekerja lebih keras dan berdedikasi pada organisasi sehingga dapat menyebabkan OCB lebih baik atau lebih tinggi diantara anggota. Dengan memberikan dukungan seperti pelatihan dan ruang belajar, organisasi dapat memotivasi anggota dan merasa lebih aman bekerja di sana. Terutama lulusan baru diharapkan bisa belajar dan menerapkan pengetahuan mereka begitu mereka mulai bekerja di sebuah organisasi. Pada awalnya mereka membutuhkan lebih banyak dukungan dari organisasi, hal ini akan menciptakan rasa tidak aman atau stres bagi anggota, yang menyebabkan harga diri rendah dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Mendukung dalam hal bagaimana bekerja dengan baik dan menghadapi situasi baru akan memungkinkan anggota untuk lebih loyal

terhadap organisasi dan yang selanjutnya akan meningkatkan tingkat OCB di antara anggota. Hasil penelitian mendukung dari penelitian yang dilakukan Osman et., al. (2015); Ariyani (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap OCB.

KESIMPULAN

Hasil ringkasan penelitian serta analisis data tentang pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka bisa ditarik atau diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Hasil analisis dari pengujian uji F menunjukkan bahwa Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kepolisian Resort Pati.
5. Hasil analisis dari Nilai *R Square* (nilai koefisien determinasi R^2) menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja sebesar 47,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh model yang lain.

Saran

1. Berkaitan dengan Manajerial
Dalam penelitian motivasi harus dipertahankan sebagai upaya dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* para anggota, maka pihak Kepolisian Resort Pati perlu mengatur ulang kebijakan dan sistem kerja secara merata. Akan tetapi stres kerja harus diminimalkan karena hasil berpengaruh secara negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan motivasi dan meminimalkan stres kerja dengan memberikan memberikan porsi kerja yang merata dan dengan memberikan kesempatan yang luas dan adil baik pengembangan karir maupun tunjangan kepada setiap anggota.
2. Saran untuk penelitian mendatang
 - a) Diharapkan penelitian yang akan datang perlu adanya pengembangan model yang dapat memberikan kontribusi untuk praktisinya.
 - b) Perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji motivasi lebih dalam baik dari intrinsik maupun ekstrinsik, stres kerja, dan budaya organisasi sehingga dapat menemukan hasil temuan baru mengenai *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Ida, Haerani, Siti, Maupa, Haris dan Taba, Muh. Idrus. 2016. The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship.
- 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 (4), 740.
- Bragger, J. D., Srednicki, O. R., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. 2005. Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2), 303e324.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. 2003. The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 160e169
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
Diunduh di http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- DiPaola, M. F., & Mendes, P. M. 2009. Organizational Citizenship Behaviors in American and Portuguese Public Schools, Measuring The Construct Across Cultures. *Journal of Educational Administration*, 47 (4), 490-507.
- Gomes, D. R., Asseiro, V., & Ribeiro, N. 2013. Triggering Employee Motivation in Adverse Organizational Contexts: “Going the Extra Mile” while Holding Hands with Uncertainty?. *Business and Management Research*, 2 (1), 41-54.
Diunduh di <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2004.32.4.383>.
- Mas.ud, Fuad. 2004. *Organizational Diagnosis Survey Concepts & Applications*. Agency Publisher Diponegoro University: Semarang.
- Osman, Abdullah, Othman, Yusuf Haji, Rana, S. M., Solaiman, Mohammad dan Lai, Bharat. 2015. The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, Vol. 11, No. 21.
- Purnama, Chamdan. 2013. ”Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance”. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 3, No. 5.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2006. *Organizational Behavior. Translation. Tenth Edition*, Index, Jakarta.

- Schuler, R. S. 1980. *Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. Organizational Behavior and Human Performance, April 1980, p.189.* Adapted from Robbins (2005).
- Singh, Akhilendra K., dan Singh, Ashok Pratap. 2014. "Role of Stress and Organizational Support in Predicting Organizational Citizenship Behavior". *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. IX, No. 4.
- Siu, O. 2003. Job Stress and job performance among employees in Hong Kong: The Role of Chinese Work Values and Organizational commitment. *International Journal of Psychology*. 38, pp 337-247.
- Tella, A., Ayeni, C.O., & Popoola, S.O. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice*. 1-16.
- Ulfah, Maria, Soetioprawiro, Koerniatmanto, Gara, Yudha Panji dan Prasetyo, Adrian Dimas. 2013. Sistem Pertanggungjawaban Hukum Kepolisian Negara Republik Indonesia Secara Organisasional Maupun Personal. Perjanjian No: III/LPPM/2012-09/76-P. Universitas Katolik Prahayangan.