

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN UMAH BALI KUNO GIANYAR

Dewa Gede Yudha Anggara Pratama^{1*}| Gde Bayu Surya Parwita²| Tiara Carina³|

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: yudhanggara@gmail.com

Abstract: *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi. Tidak adanya *organizational citizenship behaviour* karyawan Umah Bali Kuno Gianyar. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dan masih rendahnya komitmen kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Umah Bali Kuno Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Umah Bali Kuno Gianyar. Penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan sampel sebanyak 42 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian yaitu disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar.

Kata Kunci: disiplin kerja, stres kerja, komitmen kerja, *organizational citizenship behaviour*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena SDM adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Bustami et al., 2023). Perilaku seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukarela melebihi pekerjaan dasarnya seperti sopan dan membantu rekan kerja, tidak berkaitan dengan sistem kompensasi dan menguntungkan organisasi atau instansi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada rekan kerja menjadi lancar, dan mengurangi terjadinya perselisihan, serta meningkatkan efisiensi. Menurut Pono (2024), *organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi OCB yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2020: 193), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Penelitian oleh Lesmana et al., (2024), Wahyudi et al., (2023), Yuniastutik et al., (2023), Amrullah et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan peningkatan disiplin kerja diikuti dengan peningkatan OCB. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pono et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Faktor kedua yang mempengaruhi OCB yaitu stres kerja. Menurut (Fahmi, 2019: 23), stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini berdampak pada kesehatannya. Penelitian Ali (2023), Pramono dan Sari (2024), Puspita (2024), Farhiya et al., (2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya peningkatan stress kerja tidak akan mampu meningkatkan *organizational citizenship behaviour*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al., (2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya stress kerja mampu mempengaruhi OCB dengan arah yang positif. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi OCB yaitu komitmen kerja. Menurut Sangadji (2020: 156) komitmen kerja adalah keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Setyawati et al., (2024), Putra et al., (2024), Iskandar et al., (2024), Milenia (2024) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya peningkatan komitmen kerja dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohma dan Rinaldi (2023) menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya semakin tinggi atau rendahnya komitmen kerja yang diperlihatkan karyawan tidak akan berpengaruh terhadap timbulnya OCB karyawan.

Umah Bali Kuno Gianyar ini sangat mudah dijangkau karena letaknya yang strategis yaitu berada di daerah pariwisata. Karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Persaingan dalam dunia

bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat membangun hubungan karyawan yang baik dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan.

Pimpinan Umah Bali Kuno Gianyar memperhatikan perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) dari karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Namun, perilaku *organizational citizenship behaviour* (OCB) tersebut tidak dilakukan oleh seluruh karyawan, hanya beberapa karyawan yang bersedia bekerja di luar batas jam kerja dan masih tetap memberikan pelayanan. Rendahnya OCB disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya fenomena permasalahan dari disiplin kerja yaitu pada indikator tingkat kehadiran. Masih tingginya tingkat kehadiran karyawan.

Tingkat persentase absensi terendah pada bulan Oktober 2023 sebesar 3,57 % dan absensi tertinggi pada bulan Maret 2023 sebesar 4,58%. Hal ini menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan sehingga menyebabkan adanya penurunan perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan pada Umah Bali Kuno Gianyar. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,96%. Menurut Flippo (2020: 199) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di Umah Bali Kuno Gianyar tergolong tinggi.

Penurunan perilaku OCB karyawan pada Umah Bali Kuno Gianyar juga disebabkan oleh faktor stres kerja. Adanya fenomena permasalahan dari stres kerja pada indikator tuntutan tugas. Hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan karyawan Umah Bali Kuno Gianyar yang menyatakan bahwa karyawan sering mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaan.

Adanya fenomena permasalahan dari komitmen kerja yaitu pada indikator komitmen normatif. Komitmen normatif ini berkaitan dengan kesadaran karyawan untuk menjadi bagian dari Umah Bali Kuno Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan Umah Bali Kuno Gianyar yang menyatakan bahwa masih belum kuatnya komitmen kerja yang terjalin antara manajemen dan karyawan terkait dengan pelaksanaan tugas, kewajiban dan hak dari karyawan sehingga beberapa karyawan merasa bukan bagian penting Umah Bali Kuno Gianyar.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan Umah Bali Kuno Gianyar?” Dengan

tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja terhadap OCB karyawan Umah Bali Kuno Gianyar.

LITERATUR

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behavior merupakan hasil modifikasi dan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) pada tahun 1991 oleh Ajzen. Dalam penelitian ini *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dikaitkan dengan perilaku atau sikap karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, perilaku dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour*, dalam disiplin bekerja, menangani stres kerja dan memiliki komitmen kerja. Teori ini mendukung perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Wirawan (2020: 112), *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Indikator OCB menurut Veithzal (2020: 33): *altruism; sportsmanship; conscientiousness; courtesy; civic virtue*.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020: 193), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020:421) yaitu: tingkat kehadiran; ketaatan pada atasan; kesadaran bekerja; tanggung jawab.

Stres Kerja

Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi stres dalam pekerjaan yang dapat terjadi karena faktor organisasi, karakteristik individu serta sumber lain yang memicu terjadinya stres (Wirawan, 2020). Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2020: 24) yaitu: tuntutan tugas; tuntutan peran; tuntutan antar pribadi; struktur organisasi.

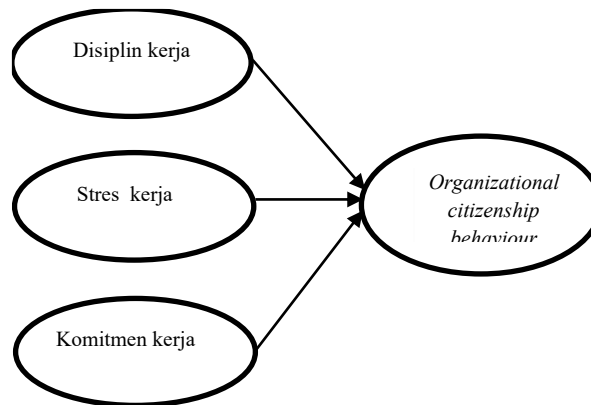
Komitmen Kerja

Menurut Luthans (2019: 248) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Indikator komitmen kerja menurut Wirawan (2020: 371) yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*); komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*); komitmen normatif (*normatif commitment*).

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020: 63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2025)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar

H₃ : Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Umah Bali Kuno Gianyar yang beralamat di Raya Kintamani No.16, Manukaya, Tampaksiring, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Umah Bali Kuno Gianyar sebanyak 42 karyawan. Penentuan sampel dengan *sampling* jenuh dengan sampel sebanyak 42 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t). Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \text{ Keterangan :}$$

Y = *Organizational citizenship behaviour*

α = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja

- b_3 = Koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Stres kerja
 X_3 = Komitmen kerja
 e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel disiplin kerja, stres kerja, komitmen kerja dan *organizational citizenship behaviour* memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* variabel disiplin kerja, stres kerja, komitmen kerja dan *organizational citizenship behaviour* lebih dari 0,60 artinya seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga layak digunakan menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,192 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,287	3,378		3,933	0,000
	X1	0,181	0,071	0,123	2,549	0,016

X ₂	-0,234	0,089	-0,207	-2,629	0,002
X ₃	0,217	0,083	0,191	2,614	0,008
R					0,842
R Square					0,709
Adjusted R Square					0,706
F Hitung					3,429
Sig F					0,000

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1 diatas, maka dapat dibuat persamaan berikut: $Y=13,287+0,181X_1-0,234X_2+0,217X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 13,287 berarti bahwa jika disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari *organizational citizenship behaviour* sebesar 13,287.
- Nilai koefisien untuk disiplin kerja (β_1) sebesar 0,181 dengan tingkat signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan OCB sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain (stres kerja dan komitmen kerja) konstan atau tetap.
- Nilai koefisien untuk stres kerja (β_2) sebesar -0,234 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan OCB sebesar 0,234 dengan asumsi variabel lain (disiplin kerja dan komitmen kerja) konstan atau tetap.
- Nilai koefisien untuk stres kerja (β_3) sebesar 0,217 dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel komitmen kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan OCB sebesar 0,217 dengan asumsi variabel lain (disiplin kerja dan stres kerja) konstan atau tetap.

Uji Statistik F

Berdasarkan Tabel 1, nilai F-hitung sebesar 3,429 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 yang berarti disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Hal ini berarti model layak digunakan untuk uji selanjutnya (model fit dengan data)

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1, nilai korelasi berganda adalah sebesar 0,842. Hal ini berarti hubungan antara variabel bebas disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja dengan variabel terikat OCB adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800-1,00.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,706 atau 70,60 persen. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* yang mampu dijelaskan oleh disiplin kerja, stres kerja dan komitmen kerja sebesar 70,60 persen sedangkan sisanya 29,40 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji statistik t (t-test) tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t-hitung 2,549 dengan tingkat signifikansi 0,016 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b. Pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

Hasil pengujian menunjukkan variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung -2,629 dengan tingkat signifikansi 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar maka hipotesis kedua (H_2) diterima.

c. Pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung 2,614 dengan tingkat signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Umah Bali Kuno Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 untuk hipotesis pertama diterima. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan OCB. Peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan *organizational citizenship behaviour*. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka OCB akan semakin meningkat. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi OCB karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan

atau peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal ini diindikasikan oleh adanya kompetensi karyawan yang menyangkut tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Agustika (2023) menjelaskan bahwa disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana *et al.*, (2024) dan Wahyudi *et al.*, (2023), Yuniastutik *et al.*, (2023) dan Amrullah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan OCB. Jika disiplin kerja ditingkatkan maka OCB akan semakin meningkat. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi OCB karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ke tentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,234 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap OCB pada Umah Bali Kuno Gianyar. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 untuk hipotesis kedua diterima. Peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan OCB, menurunnya stres kerja akan meningkatkan OCB.

Hal ini diindikasikan adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh karyawan dalam bekerja. Menurut (Fahmi, 2019: 23), stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan berat dengan waktu yang singkat dan juga tugas yang rangkap yang dikerjakan karyawan sehingga mereka kewalahan dan sangat susah untuk mengatur waktu. Stres kerja yang tidak ditangani atau diatasi dengan benar, maka akan memberikan dampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seseorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2023) serta Pramono dan Sari (2024), Puspita (2024) dan Farhiya et al., (2023) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. Artinya peningkatan stress kerja tidak akan mampu meningkatkan OCB. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja. Stres kerja akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, memotivasi diri sehingga cenderung akan melaksanakan perilaku OCB agar pekerjaan yang dimilikinya cepat terselesaikan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Umah Bali Kuno Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,217 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada Umah Bali Kuno Gianyar. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 untuk hipotesis ketiga diterima. Peningkatan komitmen kerja dapat meningkatkan OCB.

Hal ini diindikasikan adanya komitmen merupakan pengakuan seorang pegawai atas komitmen bersama dalam mencapai unit atau misi organisasi. Oleh karena itu, seorang individu menunjukkan kesetiaan sukarela dan dukungan penuh terhadap kebijakan organisasi sebagai tanda komitmen organisasi. Kemampuan suatu organisasi untuk berfungsi akan bergantung pada seberapa besar komitmen para anggotanya, karena komitmen organisasi mencakup lebih dari sekedar kesetiaan pasif; itu juga mencakup korelasi keterlibatan anggota dengan organisasi dan keinginan mereka untuk berkontribusi secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati et al., (2024) dan Putra et al., (2024), Iskandar et al., (2024), Milenia (2024) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya peningkatan komitmen kerja dapat meningkatkan OCB.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Umah Bali Kuno Gianyar, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan OCB. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka OCB karyawan akan menurun. Selain itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, di mana peningkatan stres kerja

akan mengakibatkan penurunan OCB, sementara penurunan stres kerja dapat meningkatkan OCB. Terakhir, komitmen kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa peningkatan komitmen kerja akan menyebabkan peningkatan OCB, sedangkan penurunan komitmen kerja akan mengurangi OCB karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain pertama, ruang lingkup penelitian yang hanya terbatas pada karyawan Umah Bali Kuno Gianyar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk karyawan dari objek wisata lain di Kabupaten Gianyar. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross section*), sementara kondisi lingkungan yang dinamis dapat berubah setiap saat, sehingga penelitian serupa perlu dilakukan di masa mendatang untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada beberapa variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sementara masih banyak variabel lain, seperti kompetensi, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, kompensasi, keadilan organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, yang juga dapat berpengaruh terhadap OCB, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih luas jika dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah, pertama, pimpinan Umah Bali Kuno Gianyar sebaiknya menetapkan peraturan yang jelas dalam perusahaan serta melakukan pengawasan ketat terhadap penerapan peraturan terkait waktu kerja, guna memastikan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak taat waktu atau memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Kedua, manajemen Umah Bali Kuno Gianyar disarankan untuk meminimalisir stres kerja karyawan dengan menetapkan tugas pokok dan fungsi (*tupoksi*) yang jelas bagi setiap karyawan, sesuai dengan struktur organisasi perusahaan, sehingga masing-masing karyawan dapat bekerja sesuai tanggung jawab dan kewenangannya. Ketiga, pimpinan sebaiknya meningkatkan keharmonisan kerja dengan mengutamakan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, membangun hubungan yang kuat, serta menyediakan sarana kerja yang memadai, yang akan mendukung peningkatan konsentrasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, N. V., Cattleyana, D., & Yuliandari, N. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada UPTD Puskesmas Singojuruh. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 17(1), 1–13.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal*

Media Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>

- Ali, H., Elmi, F., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect of transformational leadership, organizational commitments and job satisfaction on organization citizenship behavior (OCB) at the Directorate of Primary School Development Ministry of Education and Culture. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 13(2), 740–749.
- Bustami, T. D., Alam, S., & Arifin. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading (RSUD) Palopo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 1199–1214.
- Eviana, E., Shallahddin, A., & Fahrana, Y. (2023). Pengaruh work family conflict dan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behaviour (studi kasus pada karyawan PT. Karya Sukses Utama Prima (KSUP) Kabupaten Sambas). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(112), 832–844.
- Fahmi, I. (2019). *Analisis kinerja keuangan: Panduan bagi akademisi, manajer dan investor dan menganalisis bisnis dari aspek keuangan*. CV Alfabeta.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada organizational citizenship behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Flippon, E. B. (2015). *Manajemen personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2022). The effects of organizational justice on employee performance using dimension of organizational citizenship behavior as mediation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su142013322>
- Hermawan, N. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada OCB (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Akuntabel*, 19(1), 181–188. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10655>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–90. <https://doi.org/10.32502/jimm.v10i1.2929>
- Janiah, S., & Riyanto, S. (2021). The influence of work discipline, organizational climate, and perceived organizational support on organizational citizenship behavior employees of PT Citra Baru Steel. *Archives of Business Research*, 9(2),

- 279–288. <https://doi.org/10.14738/abr.92.9816>
- Marunduri, V. J., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 479–488. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1465>
- Moekijat. (2020). *Teori komunikasi*. Mandar Maju.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Patiwael, W., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap organizational citizenship behavior pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 4(3), 156–161. https://doi.org/10.26460/ed_en.v4i3.2031
- Pono, N. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap organizational citizenship behaviour. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah*, 1(7), 305–316.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Ritonga, J., Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dengan loyalitas guru sebagai variabel intervening (studi pada tenaga guru di amal usaha Majelis Disdasmen Muhammadiyah Kota Pematang Siantar). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 338–345.
- Riyanto, S., Janiah, S., & Prasetyo, J. H. (2021). A strategy to strengthen the organizational citizenship behaviour of steel industry's employee in Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Perilaku konsumen*. Andi.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setyowati, K. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi pada PT. Derma Beauty Indonesia). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 136–145. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.737>



- Siagian, S. P. (2021). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Simamora, J. F. F., & Syahreza, D. S. (2024). Pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Vadhana Internasional Duri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(5), 1900–1908.
- Siswanto, H. (2020). *Pengantar manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada Pt. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanti, L., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 74–79.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Veithzal, R. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.