

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA PT POS INDONESIA (PERSERO)
TEBING TINGGI DELI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Mempredloeh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

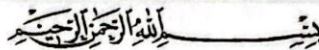
Nama	: Tariq Hakim Lubis
NPM	: 2105160309
Program studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 02 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : TARIQ HAKIM LUBIS
NPM : 2105160309
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP (OCB) PADA
PT. POS INDONESIA (PERSERO) TINGKAT TINGGI DELI

Dinyatakan : (A) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Prof Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

SATRIA MIRSYA AFFANDI, SE., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TARIQ HAKIM LUBIS
N P M : 2105160309
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB) PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) TEBING
TINGGI DELI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Skripsi

Assoc.Prof.Dr.Lila Bismala, S.T.,M.Si.

Diketahui/Disetujui

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Tariq Hakim Lubis
NPM : 2105160309
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki penulisan yg salah ada daftar gambar	18/6 ²⁵	
Bab 2	menambahkan pembahasan masing-masing	23/6 ²⁵	
Bab 3	Perbaiki kerangka konseptual	1/7 ²⁵	
Bab 4	Perbaikan para dua teori	8/7 ²⁵	
Bab 5	Paragraf - kesimpulan dan saran	14/7 ²⁵	
Daftar Pustaka	pedoman Wendeley	14/7 ²⁵	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc sidang meja hijau	01/8 ²⁵	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Medan, Agustus 2025

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tariq Hakim Lubis
NPM : 2105160309
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Pos Indonesia
(Persero) Tebing Tinggi Deli

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2025
Pembuat Pernyataan



TARIQ HAKIM LUBIS

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) TEBING TINGGI DELI

Tariq Hakim Lubis
NPM 2105160309

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tariqlubis@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pada pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli dengan populasi sebanyak 32 orang dan sampel sebanyak 32 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK STRESS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT PT POS INDONESIA (PERSERO) TEBING TINGGI DELI

**Tariq Hakim Lubis
NPM 2105160309**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : tariqlubis@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. To determine and analyze the influence of Work Stress on Organizational Citizenship Behavior. To determine and analyze the influence of Organizational Culture and Work Stress on Organizational Citizenship Behavior at PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli. This study uses an associative approach to determine the relationship between each variable. The data is presented in quantitative form, namely testing and analyzing data through numerical calculations and then drawing conclusions and testing. In this study, the subjects studied were employees of PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli, with a population of 32 employees and a sample of 32 employees drawn using saturated sampling. The results of this study indicate that Organizational Culture influences Organizational Citizenship Behavior. Work Stress influences Organizational Citizenship Behavior. Organizational Culture and Work Stress influence Organizational Citizenship Behavior at PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

Keywords: Organizational Culture, Work Stress, and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli”**. Selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan diakhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu Kepada yang terhormat:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada Ayah Agus Salim dan Mama tercinta Eli Syafitri Sitorus yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam

pembuatan Tugas Akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Lila Bismala, S.T., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir .

9. Bapak Yudi Siswandi, S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pengalaman kepada Penulis serta seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu Penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam menyusun Tugas Akhir .
11. Terima kasih buat seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
12. Kepada Sahabat-sahabatku arniz farhanizha azhari serta patrner saya semester 1/ kelulusan nanti Putri Kumala. Terima kasih yang sudah mau direpotkan dalam segala hal maupun dalam menyusun Tugas Akhir .

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan tugas akhir ini di masa yang akan datang. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Agustus 2025
Penulis,

**TARIQ HAKIM LUBIS NPM :
2105160309**

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.1.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	10
2.1.1.2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.1.3. Faktor Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2.1.1.3. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2.1.2. Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2.1.2.2. Manfaat Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.3. Faktor Faktor Budaya Organisasi	18
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi	18
2.1.3. Stres Kerja	20
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja	20
2.1.3.2. Dampak Stres Kerja	21
2.1.3.3. Faktor Faktor Stres Kerja	23
2.1.3.4. Indikator Stres Kerja	24
2.2 Kerangka Konseptual	25

2.3 Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN	32
3.1. Pendekatan Penelitian	32
3.2 Definisi Oprasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	45
4.1.Hasil Penelitian.....	45
4.2.Pembahasan.....	63
BAB 5 PENUTUP	73
5.1.Kesimpulan	73
5.2.Saran.....	73
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.3 Kriteria Sampel	36
Tabel 3.4 Uji Validitas	37
Tabel 3.5 Uji Realibilitas	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2 Umur Responden	46
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	46
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	47
Tabel 4.5 Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
Tabel 4.6 Skor Angket Budaya Organisasi	50
Tabel 4.7 Skor Angket Stres Kerja	52
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.10 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	59
Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	61
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1 Uji t	43
Gambar 3.2 Uji F	43
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	53
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting di segala kegiatan perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia organisasi tidak dapat melaksanakan kontinuitas usahanya. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan sumber yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang mana nantinya diharapkan dapat berpartisipasi dan menyumbangkan tenaganya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki sifat mampu melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal mereka yang mampu memberikan kinerja melebihi harapan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menjalankan sejumlah tugas di perusahaan dan dapat bersaing dengan kompetitor, sumber daya manusia tidak cukup hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan job description saja, mereka harus memiliki perilaku ekstra peran yang dapat memberi pengaruh positif bagi eksistensi organisasi. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan yang disebutkan dalam penelitian yaitu perilaku extra-role atau disebut juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal pegawai, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara

efektif. OCB merupakan perilaku di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan organisasi, namun memiliki dampak yang baik bagi organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa OCB merupakan kemampuan dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja yang kontribusinya melebihi harapan dari organisasi (Widiastuti & Suaris, 2017).

Organizational Citizenship Behavior ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Contoh dari perilaku OCB adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di organisasi, tidak membuang- buang waktu kerja, mengajukan idea tau saran yang berguna, mampu bekerja lebih baik tanpa pengawasan pimpinan dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanitas serta ketulusan (Charmiati & Surya, 2019).

Faktor pertama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah budaya organisasi (Reyfaldi et al., 2023). Budaya organisasi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Seringkali hal tersebut diabaikan dan dianggap biasa saja, padahal budaya organisasi dapat mempengaruhi berjalannya sebuah perusahaan di masa yang akan datang seperti apakah perusahaan tersebut akan berubah atau mengalami stagnasi. Di Indonesia, budaya organisasi telah dipandang sebagai elemen penting dalam aktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang berusaha untuk mengikuti perkembangan jaman yang ada agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Beberapa perusahaan yang menggunakan budaya organisasi yang tepat dapat mencapai tujuan perusahaan yang ada karena setiap anggotanya merasa diikutsertakan

dalam menjalankan perusahaan, bukan hanya sebagai karyawan tetapi juga individu yang memberi pengaruh nyata. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah semua perilaku yang bertujuan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan atau per bagian seperti secara sukarela datang ke kegiatan yang menguntungkan perusahaan atau tidak mengeluh saat bekerja (Reyfaldis et al., 2023).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk meningkatkan perilaku extra-role seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, dan lain-lain. (Sule & Priansa, 2022)

Budaya organisasi merupakan semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. bahwa budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi (Mahardika & Wibawa, 2019). Nilai budaya organisasi yang lebih tinggi akan menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* tinggi. Kuatnya budaya organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam pekerjaannya (Pemayun & Wibawa, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitio, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Wahyuni, 2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor kedua yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yakni stres kerja (Pemayun & Wibawa, 2017). Stress merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres ditempat kerja dapat meminimalisasi kemampuan dalam pengambilan keputusan karena karyawan tidak memiliki motivasi dalam berinisiatif dan membuat keputusannya sendiri. Tekanan akibat konflik pekerjaan yang dialami karyawan dapat mengurangi *Organizational Citizenship Behavior* (Massie et al., 2018).

Stres kerja merupakan aspek umum dari pengalaman pekerjaan, yang sering dirasakan dari adanya ketidakpuasan kerja, dan biasanya terungkap pada keadaan afektif seperti: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. Pemimpin kantor bisa saja tidak menyadari Ketika bawahannya mengalami stress kerja, terkadang tingkat stres yang masih rendah bisa memberikan dampak yang bermanfaat untuk kinerja karyawan, tetapi jika dibiarkan stres kerja bisa terus meningkat dan membawa pengaruh negative (Tanjung & Putri, 2021).

Factor stress kerja seperti lingkungan kerja, factor pribadi, juga adanya manajemen yang kurang sehat. Dampak dari stres kerja ini bisa saja berakibat pada kinerja karyawan. Kemungkinan yang muncul mengenai stres pada yaitu karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya terutama ketika memasuki awal bulan karena biasanya di awal bulan pekerjaan jauh lebih banyak dan menumpuk (Saragih & Prayogi, 2019).

Dalam hal ini para karyawan diharapkan agar dapat mengatasi seluruh kegiatan organisasi sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan, oleh karena itu apabila sudah ditentukan sasaran pencapaian seharusnya mampu untuk memunculkan sifat suka rela untuk membantu karyawan lain supaya mampu menyelesaikan pekerjaan serta mampu memenuhi target yang ditetapkan. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melakukan pekerjaan melebihi tugas yang telah dibebankan serta dapat berperan aktif di lingkungan organisasi, dalam hal tersebut berarti mencerminkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (Firdaus et al., 2024).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti, 2017) stres kerja itu berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Prasasti & Yuniawan, 2017) stres kerja itu berpengaruh positif terhadap OCB

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melaksanakan kegiatan komunikasi surat menyurat dalam bidang pelayanan jasa berupa jasa logistik, jasa keuangan, jasa properti serta jasa kurir. Memiliki tujuan sebagai sarana komunikasi yang peduli terhadap lingkungan sekitar dan mampu mendorong percepatan usaha mikro maupun kecil dalam

terwujudnya masyarakat dan berkembang dengan konsep usaha atau bisnis yang berkualitas serta dapat memberikan bimbingan dan bantuan pada pengusaha kecil, koperasi maupun masyarakat.

Sebagaimana ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: SE 7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama (Core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, maka semua BUMN termasuk PT Pos Indonesia WAJIB menerapkan Nilai-Nilai Utama AKHLAK menjadi Budaya Perusahaan. Nilai-Nilai Utama AKHLAK yang perumusannya telah melalui proses kristalisasi nilai-nilai budaya yang telah ada di BUMN, diyakini selaras dengan kebutuhan transformasi budaya di BUMN yang dibutuhkan untuk mewujudkan lima (5) prioritas BUMN. Core Values AKHLAK selanjutnya menjadi Nilai Nilai Utama Budaya Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) yang akan diimplementasikan dalam perilaku kerja insan Pos Indonesia di semua level. Core Values AKHLAK yang terdiri dari Nilai-Nilai AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, dan KOLABORTIF, diyakini selaras dengan strategi bisnis Pos Indonesia yang akan mendorong insan Pos Indonesia untuk berkinerja lebih baik.

Fenomena terkait *Organizational Citizenship Behavior* yakni rendahnya kepedulian sosial para Pegawai PT POS Indonesia Tebing Tinggi Deli, akibat rendahnya kepedulian sosial ini sehingga mengurangi semangat tim dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Dan juga komunikasi yang buruk antar pegawai dapat mengakibatkan kesalahpahaman dan konflik, yang berdampak negatif pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Fenomena terkait budaya organisasi yakni dimana PT POS Indonesia menerapkan budaya AHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolabortif), akan tetapi budaya terkait Kompeten masih terdapat terlihat beberapa pegawai tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan, yang berdampak pada kinerja dan efisiensi layanan, sehingga Budaya Organisasi PT POS Indonesia belum diterapkan dengan baik sepenuhnya.

Fenomena terkait Stres kerja yakni pengalaman pekerjaan, yang sering dirasakan jika dibiarkan stres kerja bisa terus meningkat dan membawa pengaruh negative. Dampak dari stres kerja ini bisa saja berakibat pada OCB. Kemungkinan yang muncul mengenai stres pada PT. Pos Indonesia Tebing Tinggi yaitu karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya terutama ketika memasuki awal bulan karena biasanya di awal bulan pekerjaan jauh lebih banyak dan menumpuk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah Budaya Organisasi dan Stres Kerja dapat mempengaruhi perusahaan PT. Pos Indonesia. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan organisasi
2. Budaya Organisasi yang dimiliki PT Pos Indonesia Tebing Tinggi Deli masih belum sesuai seperti terdapat terlihat beberapa pegawai tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik
3. Stres kerja yang dimiliki PT Pos Indonesia Sebagian karyawan merasa terbebani dengan tuntutan tugas, disebabkan karena perasaan tidak nyaman ketika harus mendapatkan tugas yang lebih banyak dari biasanya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli
3. Apakah Budaya Organisasi Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Apakah pengaruh Deli

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli

2. Untuk menganalisis stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teori

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui teori-teori tentang budaya organisasi dan stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal budaya organisasi dan stres kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (persero).

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama maupun berbeda pada masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan sekerja menyelesaikan pekerjaannya, memberi bantuan pada pegawai baru, dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar deskripsi pekerjaannya. Menurut (Bismala et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal.

Menurut (Suryadi & FoEh, 2022) adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Menurut (Ahdiyana, 2011) merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam kerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan 2 tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai OCB.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulannya dari beberapa definisi *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan ataupun kewajibannya.

2.1.1.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Organ et al., 2021) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.

6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial

Menurut (Ahdiyana, 2011) adapun manfaat *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Pemayun & Wibawa, 2017) ada 2 faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

2. Stress Kerja

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis yang dimana seseorang individu berhadapan pada suatu peluang, sumber daya atau tuntutan yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi.

Sedangkan menurut (Cahyono et al., 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi.

2. Stres Kerja

Stress kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stress kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Maryani et al., 2022) terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. Altruisme (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. Sikap Sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Keterbukaan (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalahmasalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. Rasa memiliki (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Sedangkan Menurut (Taruh, 2020) terdapat beberapa indikator

Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Sikap perilaku yang bijak/kebaikan kewarganegaraan (*Civic Virtue*).
2. Sikap mementingkan kepentingan orang lain (*Altruism*).
3. Sikap sportif (*Sporsmanship*).
4. Kesadaran/hati-hati (*Concientiousnees*).
5. Harmonisasi hubungan antar personal (*Interpersonal Harmony*).
6. Melindungi sumber daya perusahaan (*Protecting Company Resources*),
7. Kesopanan/kehormatan (*Courtesy*).

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pngertian Budaya Organisasi

Menurut (Edison et al., 2016) mengatakan, bahwa “Budaya Organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok

dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga, Budaya Organisasi dapat dijadikan pengawas pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2019) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut (Sutrisno, 2019) Budaya organisasi adalah sebagai perangkai sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Fahmi, 2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan

2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau pandangan anggota perusahaan terhadap suatu permasalahan sehingga menjadi

satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun beberapa manfaat budaya organisasi :

1. Membatasi peran yang membedakan antara perusahaan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan memiliki peran yang berbeda sehingga perlunya budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam perusahaan.
2. Menimbulkan rasa yang memiliki identitas karyawan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat membuat karyawan memiliki identitas yang merupakan ciri khas perusahaan.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas perusahaan. Kesatuan komponen perusahaan yang dikaitkan oleh pemahaman budaya akan membuat kondisi perusahaan relatif stabil.

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa pendapat tentang peran budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu :

1. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.
2. Gaya perusahaan. Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
3. Jati diri perusahaan Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2019), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan dan nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Edison et al., 2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan Budaya Organisasi yang kuat. Berikut indikator dari Budaya Organisasi:

1. Kesadaran diri Anggota

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan Anggota

Organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian Anggota

Bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa Anggota

Organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut (Busro, 2018) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan pola berpikir seseorang. Orang yang mengalami stress kerja akan merasakan kegelisahan, sehingga mereka akan merasakan ketidaknyamanan, atau memperlihatkan sikap ketidakkoperatif dalam bekerja.

Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang (Massie et al., 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Pemayun & Wibawa, 2017). Dalam dunia

pekerjaan dan kehidupan yang banyak dipenuhi oleh tekanan (underpressure) sering sekali menyebabkan seseorang dapat mengalami stress. Kata stress sudah sering sekali diucapkan di perkotaan, hal ini sudah dianggap hal yang biasa. Target di dalam pekerjaan dan sebuah kehidupan yang layak juga dapat menimbulkan stress, hal ini secara membuat banyak orang ingin belajar tentang cara mengendalikan (Nur et al., 2016).

Menurut (Mangkunegara, 2020) mengartikan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

2.1.3.2 Dampak Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami. Pada umumnya para ahli membagi kedalam tiga area dampak stres yang negatif yaitu, stres yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Menurut (Robbins & Judge, 2017) membagi dampak stres ke dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan,

meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut (Margiati, 1999) Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain

9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stress dalam bekerja pada individu yaitu ketika mereka mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan yang diluar kendali atau diluar kebiasaan mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2021) terdapat 3(tiga) faktor yang menjadi sumber stress, yaitu:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung

2. Stres Organisasi

Keluhan yang dirasakan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan nya didalam organisasi dapat menjadi objek stres dalam bekerja dimana para karyawan merasakan adanya suatu beban atau tuntutan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memicu atau menimbulkan perasaan stres dalam diri karyawan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Yang mana masalah yang timbul pada karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka sehingga mereka tidak fokus dalam bekerja dan tidak memaksimalkan target pekerjaan nya.

Selanjutnya Menurut (Hasibuan, 2019) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2021) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan sehari-hari di tempat pekerjaan.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu, atau jabatan tertentu.

3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, kawan se Kantor, bahkan bisa juga terjadi akibat masalah keluarga

Menurut (Handoko, 2019) Indikator Stres Kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan diberikan oleh atasan akan menyebabkan tekanan bagi karyawan, sehingga menyebabkan stress kerja yang berlebihan.

2. Tekanan atau desakan waktu

Waktu yang sedikit dengan beban kerja yang tidak sebanding menyebabkan karyawan merasa stress.

2.2 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing karyawan. Jadi budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan, mulai dari awal bekerja, karyawan berasal dari karakteristik yang

berbeda beda maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri maka pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi (J. S. Hasibuan, 2018)

Penerapan Budaya organisasi di dalam perusahaan sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan berperilaku positif didalam perusahaan sehingga dengan adanya budaya organisasi akan mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya Organisasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan adanya kepedulian terhadap penerapan budaya organisasi maka karyawan akan saling membantu untuk menyelesaikan tanggung jawab didalam perusahaan serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman terhadap sesama anggota organisasi (Prayogi et al., 2021).

Budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan, *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Farisi et al., 2021)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriani et al., 2023), (Hayati, 2020), dan (Mukti et al., 2022) telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.2 Pengaruh stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (Handayani & Daulay, 2021).

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah (Astuti et al., 2021)

Konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: Pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan

organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “workload” juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas .

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hikmah & Lukito, 2021), (Prasasti & Yuniawan, 2017) dan (Cahyono et al., 2016) telah membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak sejalan dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat menyebabkan stres kerja. Misalnya, jika budaya organisasi sangat kompetitif dan tidak memberikan dukungan yang cukup, karyawan mungkin merasa tertekan. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan perilaku yang tidak diinginkan seperti absensi atau keabsahan. Kerangka konseptual yang tepat menurut para ahli adalah: Budaya organisasi → Stres kerja → OCB. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres kerja, yang kemudian mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi.

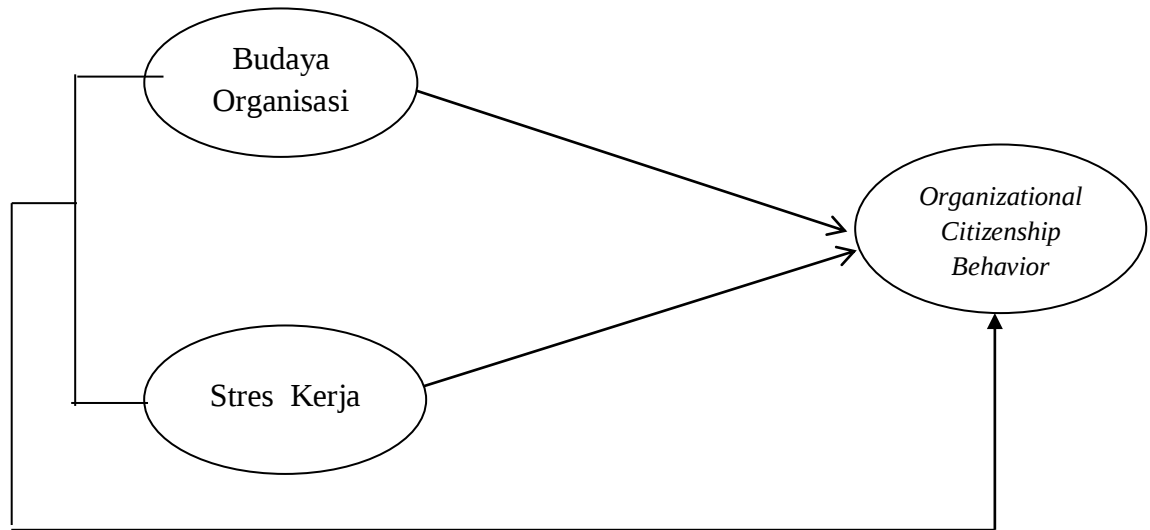
Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* terdiri setiap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap Karyawan memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif

modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. Sebagian besar studi ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Bismala et al., 2023)

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai aktivitas seorang karyawan secara sukarela mungkin dihargai atau tidak, tetapi juga berkontribusi pada organisasi di mana kualitas seluruh karya menjadi referensi di tempat kerja (Hasibuan et al., 2023). Sikap individu terhadap kewarganegaraan perusahaan ditunjukkan dalam membantu rekan kerja, sukarela membantu kesuksesan organisasi, setia kepada perusahaan, rela melakukan aktivitas ekstra di tempat kerja, menghindari konfrontasi dengan rekan kerja, dan menggunakan waktu secara produktif di tempat kerja. Ini adalah jenis aktivitas prososial, atau perilaku sosial yang bermanfaat. Individu yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dapat disebut sebagai pekerja yang baik (Hasibuan et al., 2024).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pemayun & Wibawa, 2017) telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Sugiyono, 2019). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos indonesia T. Tinggi Deli
2. Ada pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos indonesia T. Tinggi Deli

3. Secara simultan ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos Indonesia T. Tinggi Deli

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019). “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah

Tabel 3.1 Definisi Operasional

NO	Variable	Definisi	Indikator	Item Pernyataan
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang buang waktu di tempat kerja.	1. Altruisme 2. Kesadaran 3. Sikap Sportif 4. Keterbukaan 5. Rasa Memiliki	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.	1. Kesadaran Diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi Tim	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Stres Kerja	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Pribadi	1,2 3,4 5,6

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Pos Indonesia Kota T.Tinggi Deli .

Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2024 s.d Juli 2025

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024 dan Tahun 2025																							
		Des-Feb				Jan				Feb				Mar				April-Juli				Agus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan																								
2.	Pengajuan Judul																								
3.	Penyusunan Tugas Akhir																								
4	Bimbingan Tugas Akhir																								
5.	Seminar Tugas Akhir																								
6	Revisi Tugas Akhir																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Skripsi																								

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Sugiyono, 2019).. Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada PT Pos Indonesia T.Tinggi Deli yang berjumlah 32 orang, dengan demikian populasi dan penelitian ini adalah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pos Indonesia T, Tinggi Deli sebanyak 32 pegawai .

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2019).. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 32 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Pos Indonesia T.Tinggi Deli.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/presepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

3.5.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.4 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0.556	0,3494	Valid
	OCB2	0.581	0,3494	Valid
	OCB3	0.573	0,3494	Valid
	OCB4	0.697	0,3494	Valid
	OCB5	0.616	0,3494	Valid
	OCB6	0.747	0,3494	Valid
	OCB7	0.831	0,3494	Valid
	OCB8	0.728	0,3494	Valid
	OCB9	0.637	0,3494	Valid
	OCB10	0.625	0,3494	Valid
Budaya Organisasi	BO.1	0.572	0,3494	Valid
	BO.2	0.603	0,3494	Valid
	BO.3	0.549	0,3494	Valid
	BO.4	0.857	0,3494	Valid
	BO.5	0.789	0,3494	Valid
	BO.6	0.748	0,3494	Valid
	BO.7	0.751	0,3494	Valid
	BO.8	0.585	0,3494	Valid
	BO.9	0.659	0,3494	Valid
	BO.10	0.531	0,3494	Valid
Stres Kerja	SK.1	0.756	0,3494	Valid

	SK.2	0.824	0,3494	Valid
	SK.3	0.683	0,3494	Valid
	SK.4	0.768	0,3494	Valid
	SK.5	0.807	0,3494	Valid
	SK.6	0.839	0,3494	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,3494 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Budaya Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0,3494 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Stres Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,3494 maka semua indikator pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019).. Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.855	Realibilitas Baik
2	Budaya Organisasi	0.858	Realibilitas Baik
3	Stres Kerja	0.868	Realibilitas Baik

1. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai reliabilitas sebesar $0.855 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah reliabel
2. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,858 > 0,600$ maka variabel Budaya Organisasi adalah reliabel
3. Stres Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,868 > 0,600$ maka variabel Stres Kerja adalah reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikokolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Stres Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.2.1 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana :

t : nilai t hitung

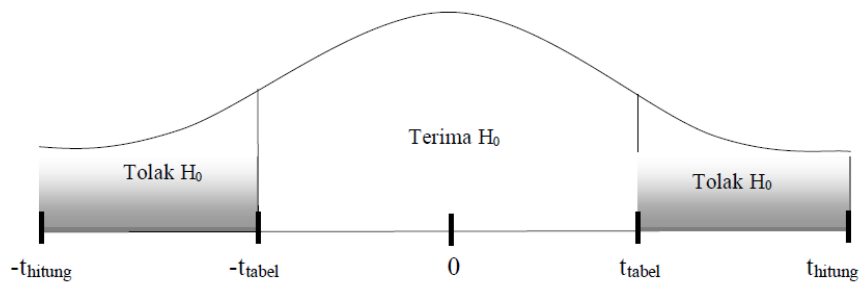
r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

- a. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

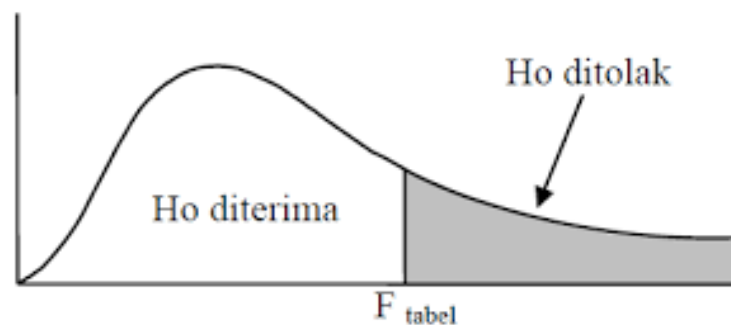
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019).

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 26.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019).

Dimana:

D	: Koefisien determinasi
R	: Nilai Korelasi Berganda
100 %	: Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), 10 pernyataan untuk Budaya Organisasi (X1), dan 6 pernyataan untuk Stres Kerja (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 orang responden pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	18	56,25 %
2	Perempuan	14	43,75 %
TOTAL		32	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (36%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 14 (64%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	2	6.25 %
2	D3	4	12.50 %
3	S1	23	71.88 %
4	S2	3	9.38 %
TOTAL		32	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari yang tamatan SMA sebanyak 2 orang (6,25%), tamatan D3 sebanyak 4 orang (12,5%), tamatan S1 sebanyak 23 orang (71,88%) dan tamatan S2 sebanyak 3 orang (9,38%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Pegawai yang terdaftar di PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	8	25.00 %
2	31 – 40 Tahun	12	37.50 %
3	41 – 50 Tahun	7	21.88 %
3	51 – 60 Tahun	5	15.63 %
TOTAL		32	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 8 orang (25%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (37,50 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (21,88 %). Dan

berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 5 orang (15,63%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pegawai yang terdaftar di PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	4	12.50 %
2	5 – 10 Tahun	11	34.38 %
3	> 10 Tahun	17	53.13 %
TOTAL		36	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Pegawai yang bekerja < 10 tahun sebanyak 4 orang (12,50%), bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 11 orang (34,38%), dan bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 17 orang (53,11%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Pegawai yang lama bekerja diantara 5 sampai 10 tahun PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No	Jawaban <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	71.9	5	15.6	4	12.5	0	0.0	0	0.0	32	100
2	16	50.0	12	37.5	4	12.5	0	0.0	0	0.0	32	100
3	14	43.8	9	28.1	9	28.1	0	0.0	0	0.0	32	100
4	20	62.5	9	28.1	2	6.3	1	3.1	0	0.0	32	100
5	18	56.3	9	28.1	5	15.6	0	0.0	0	0.0	32	100
6	18	56.3	8	25.0	6	18.8	0	0.0	0	0.0	32	100
7	15	46.9	12	37.5	5	15.6	0	0.0	0	0.0	32	100
8	17	53.1	10	31.3	5	15.6	0	0.0	0	0.0	32	100
9	14	43.8	12	37.5	6	18.8	0	0.0	0	0.0	32	100
10	14	43.8	13	40.6	5	15.6	0	0.0	0	0.0	32	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden Saya secara sukarela membantu rekan yang memiliki tugas yang berat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (71,9%).
2. Jawaban responden Saya secara sukarela membantu mengarahkan karyawan baru yang mengalami kendala ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50%).
3. Jawaban responden Saya mentaati segala aturan atau regulasi di organisasi walaupun tidak ada seorang pun yang mengawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (43,8%).
4. Jawaban responden Saya termasuk salah satu karyawan yang teliti dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5%).

5. Jawaban responden Saya cenderung memilih untuk melihat sisi positif dari semua permasalahan yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (56,3%).
6. Jawaban responden Saya tidak suka memperbesar masalah masalah kecil yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (56,3%).
7. Jawaban responden Saya merupakan tipe karyawan yang berusaha untuk mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (46,9%).
8. Jawaban responden Saya memerhitungkan tindakan yang saya lakukan dan juga dampaknya terhadap rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1%).
9. Jawaban responden Saya bersedia menghadiri suatu agenda penting walaupun tidak diwajibkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (43,8%).
10. Jawaban responden Saya mengikuti segala perubahan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (43,8%).

4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6**Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Jawaban Budaya Organisasi (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	43.8	12	37.5	6	18.8	0	0.0	0	0.0	32	100
2	14	43.8	12	37.5	6	18.8	0	0.0	0	0.0	32	100
3	12	37.5	12	37.5	8	25.0	0	0.0	0	0.0	32	100
4	15	46.9	10	31.3	7	21.9	0	0.0	0	0.0	32	100
5	16	50.0	7	21.9	9	28.1	0	0.0	0	0.0	32	100
6	13	40.6	10	31.3	9	28.1	0	0.0	0	0.0	32	100
7	11	34.4	11	34.4	10	31.3	0	0.0	0	0.0	32	100
8	12	37.5	11	34.4	8	25.0	0	0.0	1	3.1	32	100
9	15	46.9	10	31.3	7	21.9	0	0.0	0	0.0	32	100
10	15	46.9	8	25.0	9	28.1	0	0.0	0	0.0	32	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (35,37%).
2. Jawaban responden PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (42,46%)
3. Jawaban responden Saya selalu mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)
4. Jawaban responden Pemimpin selalu mengharapkan pegawai selalu bekerja maksimal setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%)

5. Jawaban responden Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%).
6. Jawaban responden Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (36,59%).
7. Jawaban responden Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%)
8. Jawaban responden PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (40,24%).
9. Jawaban responden Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (35,37%).
10. Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai, mayoritas sangat setuju sebanyak 36 orang (40,91%)

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7**Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X2)**

No	Jawaban Stres Kerja (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	50.0	14	43.8	2	6.3	0	0.0	0	0.0	32	100
2	13	40.6	17	53.1	2	6.3	0	0.0	0	0.0	32	100
3	12	37.5	15	46.9	5	15.6	0	0.0	0	0.0	32	100
4	17	53.1	13	40.6	2	6.3	0	0.0	0	0.0	32	100
5	11	34.4	18	56.3	3	9.4	0	0.0	0	0.0	32	100
6	18	56.3	11	34.4	3	9.4	0	0.0	0	0.0	32	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50%).
2. Jawaban responden Saya diberikan Target yang cukup tinggi oleh PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli, Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (53,1%).
3. Jawaban responden Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli cukup, Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (46,9%).
4. Jawaban Saya merasa Pimpinan cukup memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja, Mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1%).
5. Jawaban responden Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, maka harus dilakukan pemeriksaan, Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (56,3%).

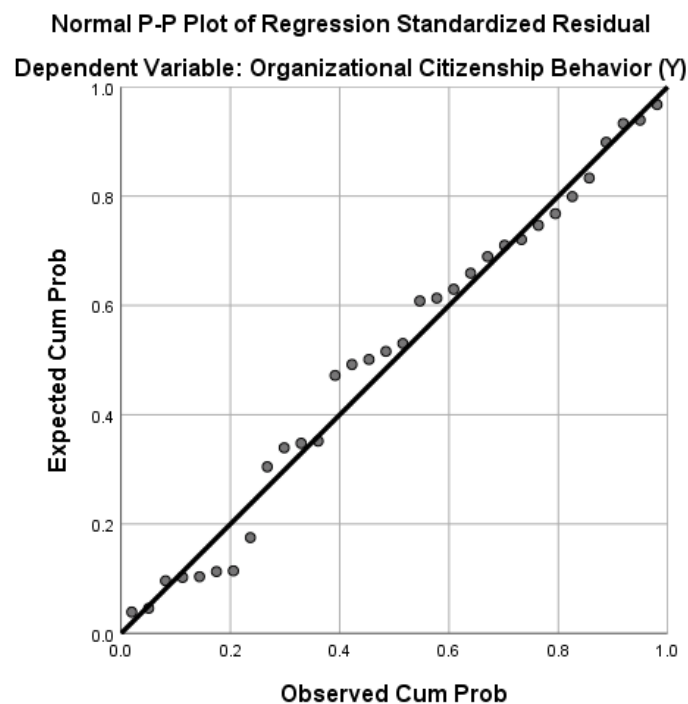
6. Jawaban responden Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (56,3%).

4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.730	1.370
	Stress Kerja (X2)	.730	1.370
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 26

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $0,730 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,370 < 10$, maka variable Budaya Organisasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Stres Kerja sebesar $0,730 > 0,10$ dan nilai VIF $1,370 < 10$, maka variabel Stres Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

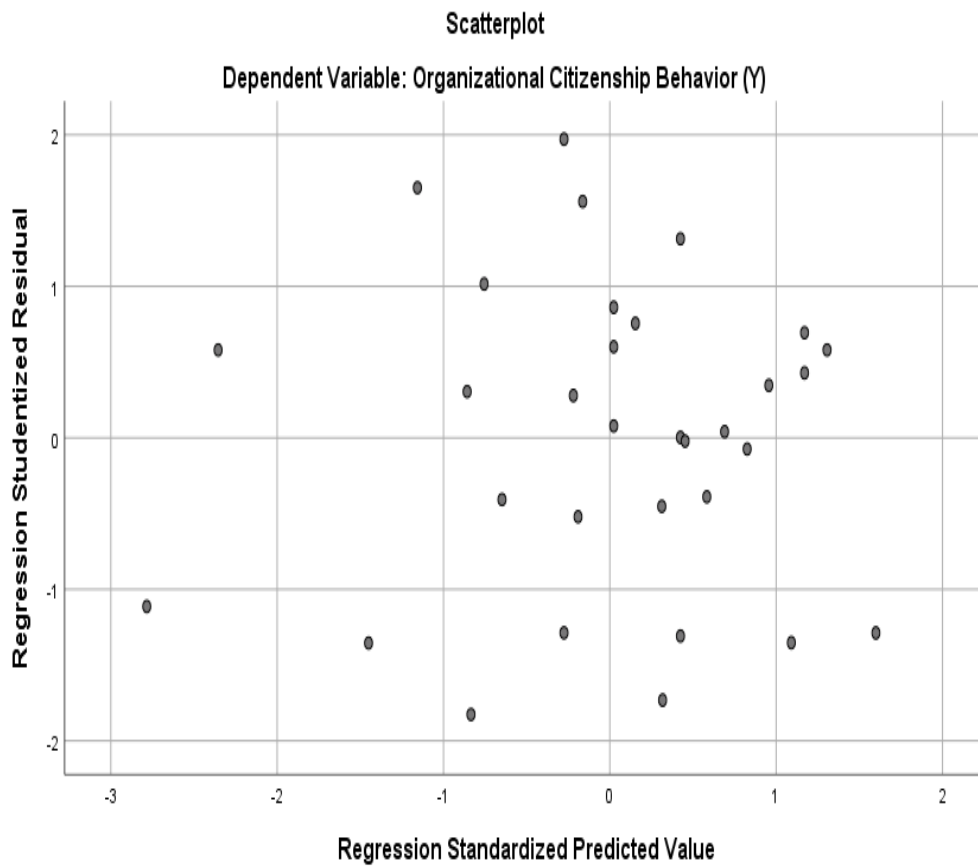
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,540	6.720	
	Budaya Organisasi (X1)	.345	.151	.380
	Stress Kerja (X2)	.599	.277	.360
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>				

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 13,540
2. Budaya Organisasi = 0,345
3. Stres Kerja = 0,599

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 13,540 + 0,345 X1 + 0,599 X2$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 13,540 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Budaya Organisasi , dan Stres Kerja maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 15,952.
2. Budaya Organisasi sebesar 0,345 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,345 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Stres Kerja sebesar 0,599 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,599 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019). Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df = n - k,$$

$$df = 32 - 3 = 29$$

$$t_{table} = 2,04523$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

2. Berdasarkan nilai signifikan

- a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
- b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 26 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.015	.053
	Budaya Organisasi (X1)	2.291	.029
	Stress Kerja (X2)	2.165	.039
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 26.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimana $t_{hitung} = 2,291$ dan $t_{tabel} = 2,04523$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,291 > t_{tabel} 2,04523$ Ini berarti H_a ditolak berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,029 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,029 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimana $t_{hitung} = 2,165$ dan $t_{tabel} = 2,04523$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,165 > t_{tabel} 2,04523$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,039 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,039 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2019)..

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
- a. Jika nilai $sig. < 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $sig. > 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.11 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.303	2	160.151	10.339	.000 ^b
	Residual	449.197	29	15.490		
	Total	769.500	31			
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber : Data di olah SPSS 26.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 10,339, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 10,339 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 32-3 = 29 \text{ dan } k-1 = 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 3.33$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 10,339 > F_{tabel} 3.33$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_0 di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi , dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.376	3.93568	1.703
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,416 menunjukkan 41,6 % variabel *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi Budaya Organisasi, dan Stres Kerja sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai, seperti kesediaan membantu rekan kerja, loyalitas, serta partisipasi aktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi yang diterapkan di PT Pos Tebing Tinggi Deli memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku sukarela pegawai yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan kata lain, jika budaya organisasi di perusahaan tersebut positif dan mendukung, pegawai akan lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku yang melampaui kewajiban mereka, seperti membantu rekan kerja, berkontribusi pada lingkungan kerja yang baik, dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara pegawai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berperilaku lebih proaktif dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat OCB, sehingga pegawai mungkin hanya melakukan tugas-tugas dasar mereka tanpa berusaha lebih jauh untuk mendukung rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi manajemen PT Pos Tebing Tinggi Deli untuk terus mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif

agar dapat meningkatkan OCB di kalangan pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing karyawan. Jadi budaya organisasi dengan kinerja karyawan merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para karyawan maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan, mulai dari awal bekerja, karyawan berasal dari karakteristik yang berbeda beda maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri maka pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi (J. S. Hasibuan, 2018)

Penerapan Budaya organisasi di dalam perusahaan sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan berperilaku positif didalam perusahaan sehingga dengan adanya budaya organisasi akan mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior*. Budaya Organisasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan adanya kepedulian terhadap penerapan budaya organisasi maka karyawan akan saling membantu untuk menyelesaikan tanggung jawab didalam perusahaan serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman terhadap sesama anggota organisasi (Prayogi et al., 2021).

Budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan, *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Farisi et al., 2021).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang kemudian menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan kerja (Yusnandar & Viawanty, 2021). Dalam konteks PT Pos Tebing Tinggi Deli, budaya organisasi sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku kerja positif di luar deskripsi tugas formal mereka

Budaya organisasi yang kuat akan mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai. Misalnya, budaya organisasi yang menekankan kerjasama, keterbukaan komunikasi, dan penghargaan terhadap prestasi, akan membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan. Hal ini mendorong mereka untuk bersedia melakukan hal-hal yang melebihi tanggung jawab formal mereka. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah dan tidak konsisten, pegawai cenderung bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban formal tanpa adanya dorongan untuk berkontribusi lebih.

Di PT Pos Tebing Tinggi Deli, penerapan budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, pelayanan prima, serta kebersamaan, terbukti mampu meningkatkan partisipasi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dari organisasi akan lebih termotivasi untuk menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, seperti membantu rekan kerja yang kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, serta menjaga nama baik organisasi di lingkungan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriani et al., 2023), (Hayati, 2020), dan (Mukti et al., 2022) telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli. Artinya tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku sukarela mereka yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jika pegawai mengalami stres kerja yang tinggi, hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan keinginan mereka untuk berperilaku proaktif dan berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal mereka.

Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, tidak puas, atau bahkan burnout, yang dapat mengurangi keinginan mereka untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, atau

menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dan stres kerja dapat dikelola dengan baik, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan OCB yang positif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Pos Tebing Tinggi Deli untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan mengurangi stres kerja, organisasi dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif berkontribusi dan menunjukkan perilaku yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tingkat stres kerja yang dialami pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli memiliki hubungan langsung dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mereka tunjukkan. Jika stres kerja yang dirasakan tinggi, maka pegawai cenderung sulit menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap perusahaan, menjaga etika kerja, atau berinisiatif memberikan kontribusi lebih di luar tugas formal. Hal ini karena stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan rasa kepedulian sosial. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik dan berada pada tingkat yang wajar, pegawai akan lebih mampu menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Mereka lebih mudah untuk bersikap peduli, bekerja sama, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengelolaan stres kerja yang tepat akan berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (Handayani & Daulay, 2021).

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah (Astuti et al., 2021)

Stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan individu, tetapi hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Dengan kata lain, stres kerja muncul ketika pegawai merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Daniel, 2019).

Di lingkungan kerja modern, termasuk di PT Pos Tebing Tinggi Deli, stres kerja sering kali muncul akibat tingginya beban kerja, tekanan untuk mencapai target, keterbatasan waktu, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan motivasi, kinerja, serta semangat kebersamaan pegawai dalam mendukung tujuan organisasi

Konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: Pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “workload” juga faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah & Lukito, 2021), (Prasasti & Yuniawan, 2017) dan (Cahyono et al., 2016) telah membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Stress Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli. Artinya Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan *Organizational*

Citizenship Behavior. Ketika pegawai merasa dihargai, terlibat, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta manajemen, mereka lebih cenderung untuk berperilaku proaktif, membantu rekan kerja, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.

Di sisi lain, tingkat stres kerja yang tinggi dapat menghambat *Organizational Citizenship Behavior*. Pegawai yang mengalami stres berlebihan mungkin merasa tertekan, tidak puas, atau kurang termotivasi untuk melakukan tindakan sukarela yang mendukung organisasi. Stres kerja dapat mengurangi energi dan komitmen pegawai, sehingga mereka cenderung hanya melakukan tugas-tugas dasar tanpa berusaha lebih jauh.

Dengan demikian, kombinasi dari kedua faktor ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli, manajemen perlu menciptakan budaya organisasi yang positif sambil juga mengelola dan mengurangi stres kerja. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, di mana pegawai merasa termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak sejalan dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat menyebabkan stres kerja. Misalnya, jika budaya organisasi sangat kompetitif dan tidak memberikan dukungan yang cukup, karyawan mungkin merasa tertekan. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan perilaku yang tidak diinginkan seperti absensi atau keabsahan. Kerangka konseptual yang tepat menurut para ahli

adalah: Budaya organisasi → Stres kerja → *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres kerja, yang kemudian mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi.

Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* terdiri setiap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap Karyawan memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. Sebagian besar studi ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Bismala et al., 2023)

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai aktivitas seorang karyawan secara sukarela mungkin dihargai atau tidak, tetapi juga berkontribusi pada organisasi di mana kualitas seluruh karya menjadi referensi di tempat kerja (Hasibuan et al., 2023). Sikap individu terhadap kewarganegaraan perusahaan ditunjukkan dalam membantu rekan kerja, sukarela membantu kesuksesan organisasi, setia kepada perusahaan, rela melakukan aktivitas ekstra di tempat kerja, menghindari konfrontasi dengan rekan kerja, dan menggunakan waktu secara produktif di tempat kerja. Ini adalah jenis aktivitas prososial, atau perilaku sosial yang bermanfaat. Individu yang menunjukkan *Organizational*

Citizenship Behavior yang baik dapat disebut sebagai pekerja yang baik (Hasibuan et al., 2024).

Menurut (Muis et al., 2018) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat biasanya ditandai oleh kesamaan visi, kejelasan aturan, penghargaan terhadap prestasi, serta adanya semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks PT Pos Tebing Tinggi Deli, budaya organisasi memegang peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai, terutama karena perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan publik yang menuntut kualitas pelayanan prima, kecepatan, dan kepercayaan dari masyarakat.

Di sisi lain, stres kerja merupakan salah satu faktor yang juga memengaruhi perilaku pegawai. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan dan sumber daya individu. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk meresponsnya (Toscano & Zappalà, 2020). Pada pegawai PT Pos Tebing Tinggi Deli, stres kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingginya beban kerja, target pelayanan yang ketat, keterbatasan waktu, serta tekanan untuk selalu memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pemayun & Wibawa, 2017) telah membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.
2. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.
3. Secara simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli agar lebih menerapkan dalam diri untuk mau membantu rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli agar menyeimbangkan antara pekerjaan dengan waktu diluar pekerjaan sehingga stress bisa di hindari

3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain selain *Organizational Citizenship Behavior* , Budaya Organisasi dan Stres Kerja seperti Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dll.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel yang terlalu sedikit
2. Terkadang tidak adanya pegawai di tempat ketika menyebarkan kuisioner
3. Responden yang tidak mau mengisi kuisioner

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.
- Apriani, R., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 365–371.
- Astuti, R., Tanjung, H., Surya, M. A. A., & Rahmawany, D. (2021). Impact Of Conflict And Job Stress At Work At Home Mom Performance During Pandemic Covid 19 In Medan. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 555–560.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior With Employee Engagement Mediation. *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business*, 1, 751–762.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cahyono, B. C., Sularso, R. A., & Sumani, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Medis RSUD Kaliwates Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1), 1–9.
- Charmiati, P. G. H. A., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1784–1812.
- Daniel, C. O. (2019). Effects Of Job Stress On Employee's Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.

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.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.

Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., Nasution, S., Senja, A., & Sari, M. (2024). Organizational Citizenship Behavior As A Moderator In Employee Performance: A Study On Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(1), 365–374.

Hasibuan, J. S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(1), 2322–2336.

Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7340–7370.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 3(1), 71–80.
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41–49.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mukti, W. P., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pemberdayaan Psikologis, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 352–361.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2021). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences*. Sage Publications.
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan

- Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 304–317.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Reyfalidi, M., Kurniawan, A. W., & Diploatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Bujaya Karya Makmur. *Jurnal Art, Humanity & Social Studies*, 3(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saragih, F. H., & Prayogi, M. A. (2019). Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 1114–1123.
- 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.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2022). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*. Refika Aditama.
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation And Stress As Predictors Of Productivity Perception And Remote Work Satisfaction During The COVID-19 Pandemic: The Role Of Concern About The Virus In A Moderated

Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), 1–14.

- Widiastuti, T., & Suaris, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 12(1), 81–98.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PT POS**
INDONESIA (PERSERO) TEBING TINGGI DELI

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdra(i) Responden

Dengan Hormat,

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangatlah terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli”

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Anda akan kami jaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, kami ucapkan terima kasih. Hormat Kami.

Hormat Saya

Peneliti

Tariq Hakim Lubis

Identitas Responden

No. Responden : ..

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pendidikan Terakhir : SMP ☐

SMA ☐

S1 ☐

S2 ☐

Lainnya ☐

Lama Bekerja : < 5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 Tahun ☐

Petunjuk Pengisian

Kuisioner di bawah ini memuat beberapa pertanyaan. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Tidak ada jawaban yang salah dalam pertanyaan ini. Semua pilihan jawaban adalah benar, oleh karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan yang anda alami dan usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan..

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya secara sukarela membantu rekan yang memiliki tugas yang berat					

Keterangan

a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5

b. S : Setuju : dengan Skor 4

c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3

d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2

e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Altruism						
1	Saya secara sukarela membantu rekan yang memiliki tugas yang berat					
2	Saya secara sukarela membantu mengarahkan karyawan baru yang mengalami kendala ketika bekerja					
Conscientiousness						
3	Saya mentaati segala aturan atau regulasi di organisasi walaupun tidak ada seorang pun yang mengawasi					
4	Saya termasuk salah satu karyawan yang teliti dalam melakukan pekerjaan					
Sportsmanship						
5	Saya cenderung memilih untuk melihat sisi positif dari semua permasalahan yang saya hadapi					
6	Saya tidak suka memperbesar masalah masalah kecil yang saya hadapi					
Courtesy						
7	Saya merupakan tipe karyawan yang berusaha untuk mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja					
8	Saya memerhitungkan tindakan yang saya lakukan dan juga dampaknya terhadap rekan kerja					
Cirtic Virtue						
9	Saya bersedia menghadiri suatu agenda penting walaupun tidak diwajibkan					
10	Saya mengikuti segala perubahan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli					

2. Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesadaran Diri						
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra					
2	PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli selalu berani mengambil tindakan terkait keberlangsungan perusahaan					
Keagresifan						
3	Saya selalu mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu					
4	Pemimpin selalu mengharapkan pegawai selalu bekerja maksimal setiap harinya					
Kepribadian						
5	Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan					
6	Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi.					
Peforma						
7	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
8	PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli selalu memberikan target yang jelas kepada pegawai atas keberhasilan dari pekerjaan					
Orientasi tim						
9	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit					
10	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					

3. Stres Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tuntutan Tugas						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
Tuntutan Peran						
3	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi Deli cukup					
4	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja					
Tuntutan Pribadi						
5	Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					
6	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					

TABULASI KUISIONER
Jawaban *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A03	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A05	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
A06	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
A07	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
A08	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A10	5	5	3	2	3	3	3	3	4	3	34
A11	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	46
A12	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	34
A13	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	42
A14	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	46
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
A17	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
A18	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	38
A19	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	38
A20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
A21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
A22	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	41
A23	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	44
A24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
A25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
A26	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	42
A27	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	44
A28	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	44
A29	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	38
A30	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	45
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	40

Jawaban Budaya Organisasi (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1,10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
A02	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
A03	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
A04	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A06	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
A07	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
A08	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	40
A09	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
A10	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32
A11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
A12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
A13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
A14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
A15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
A16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
A18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
A19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
A20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
A21	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	38
A22	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	42
A23	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
A24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
A26	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
A27	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
A28	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
A29	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	45
A30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	35
A31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
A32	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36

Jawaban Stres Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	4	5	3	5	4	5	26
A03	4	4	4	4	4	4	24
A04	5	5	5	5	4	5	29
A05	5	5	5	5	5	5	30
A06	4	5	5	5	4	5	28
A07	4	4	4	4	4	5	25
A08	5	5	4	5	4	5	28
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	5	4	4	4	3	4	24
A11	4	5	4	5	5	4	27
A12	4	5	3	5	4	4	25
A13	5	5	4	5	5	5	29
A14	5	4	4	4	4	4	25
A15	5	5	5	5	5	5	30
A16	3	3	3	3	3	3	18
A17	5	4	4	4	4	4	25
A18	3	3	3	3	3	3	18
A19	5	5	4	4	5	5	28
A20	4	4	5	4	4	5	26
A21	5	5	5	5	5	5	30
A22	4	4	4	5	4	4	25
A23	5	4	4	5	5	5	28
A24	4	4	4	5	5	4	26
A25	4	4	5	4	4	4	25
A26	4	4	3	4	4	3	22
A27	4	4	5	4	4	4	25
A28	5	4	4	5	4	4	26
A29	4	4	5	4	4	5	26
A30	4	4	4	5	4	5	26
A31	5	4	5	4	5	5	28
A32	5	4	4	4	4	5	26



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4345/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tariq Hakim Lubis
NPM : 2105160309
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Rendah nya tingkat kepuasan terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. 1.)Pengaruh Customer Relation Management Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)
2.) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)
3. 3.) Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero)

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Pos Indonesia (Persero)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Tariq Hakim Lubis)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4345/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2024

Nama Mahasiswa : Tariq Hakim Lubis

NPM : 2105160309

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Tanggal Pengajuan Judul : 23/10/2024

Nama Dosen Pembimbing¹⁾

Dr. Vita Bramatiah, ST, M. Si

Judul Disetujui²⁾

*Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress kerja
terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
pada PT pos Indonesia (Perero) Tebing Tinggi
Deli*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Tariq Hakim Lubis
(.....)

Keterangan:

¹⁾ Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 648 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Tariq Hakim Lubis
N P M : 2105160309
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 26 Februari 2026
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Syaban 1446 H
26 Februari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.





UMSU

Unggul | Berprestasi | Terpercaya

Unggul | Berprestasi | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pg/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mulhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan)

[umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan)

Nomor : 648 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025

Lampiran

Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 27 Syaban 1446 H

26 Februari 2025 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

Jl.Sutomo No.36 Tebing Tinggi

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Tariq Hakim Lubis

Npm : 2105160309

Jurusan : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Organizational Citinzenship Behavior.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : T A R I Q H A K I M L U B I S
NPM : 2 1 0 5 1 6 0 3 0 9
Tempat/Tgl Lahir : S E I P A H A M
3 0 0 9 2 0 0 3
Program Studi : Manajemen
Alamat Mahasiswa : D U S U N V I I I S E I P A H A M
Tempat Penelitian: K A N T O R P O S T E B I N G T I N G G
I D E L I
Alamat Penelitian : J L D R S U T O M D N O 3 6 T E B I N
G T I N G G I

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan verifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Sekarang saya lampirkan syarat-syarat lain :

Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Jasman Saifuddin Hasibuan SE.M.si)

(Tariq Hakim Lubis)

Tebing Tinggi, 12 Maret 2025

Nomor : SD /Umum - SDM/0325
Lampiran : -
Perihal : Izin Pelaksanaan Riset.

Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238

1. Menunjuk surat Saudara No :648/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 13 Februari 2025 perihal Izin Riset Pendahuluan.
2. Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini kami izinkan untuk melaksanakan Riset:

NO	NAMA	NPM	Program Studi
1	Tariq Hakim Lubis	2105160309	Manajemen

3. Dengan judul Skripsi: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior".
4. Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

An-Executive Manager
Spv Administrasi dan Umum



As Habul Kahfi
Nippos : 092488424



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

MAHASISWA
NPM
DOSEN PEMBIMBING
PROGRAM STUDI
KONSENTRASI
JUDUL SKRIPSI

: TARIQ HAKIM LUBIS
: 2105160309
: Assoc. Prof. Lila Bismala, S.T., M.Si.
: MANAJEMEN
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres kerja Terhadap Organizational Citizenship
Behaviour (OCB) Pada PT POS INDONESIA (PERSERO) Tebing Tinggi Deli.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Mengumpulkan data referensi	25/12 ²⁴	(Lila Bismala)
Bab 2	Mengisi kerangka konseptual	24/12 ²⁵	(Lila Bismala)
Bab 3	diteliti kerja proses & sampel, mengisi analisis data	25/12 ²⁴	(Lila Bismala)
Daftar Pustaka	Pedoman tugas metode	03/03 ²⁵	(Lila Bismala)
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket pengelompokan sampel	05/03 ²⁵	(Lila Bismala)
Persetujuan Seminar Proposal	Disetujui untuk seminar proposal	11 maret 2025	(Lila Bismala)

Medan, Maret 2025

Ketua Program Studi Manajemen

Diketahui /Disetujui
Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 21 Maret 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

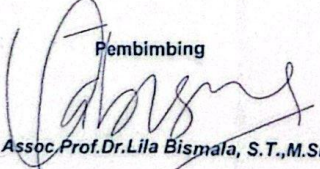
Nama : Tariq Hakim Lubis
N.P.M. : 2105160309
Tempat / Tgl.Lahir : Sei paham 30-09-2003
Alamat Rumah : Sei kepayang jl. Sei paham Dusun VIII
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

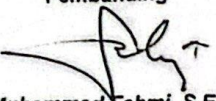
Disetujui / tidak disetujui *

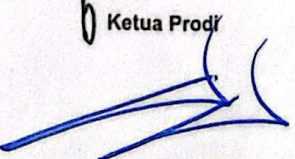
Item	Komentar
Judul	
Bab I	Perbaiki penulisan yg salah ada daftar gambar
Bab II	Ambilkan beberapa referensi agar teori lebih kuat kemudian diilustrasikan
Bab III	Hak 24 tanda para hubungan x 2 key di bagian bawah tidak ada di bagian lagi
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 21 Maret 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.

Pembanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

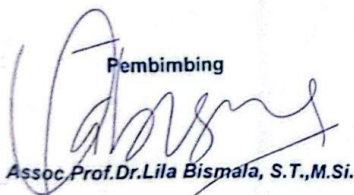
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*,
21 Maret 2025 menerangkan bahwa:

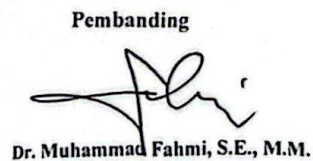
Nama : Tariq Hakim Lubis
N.P.M. : 2105160309
Tempat / Tgl.Lahir : Sei paham 30-09-2003
Alamat Rumah : Sei kepayang jl. Sei paham Dusun VIII
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap
Organizational Citinzenship Behavior

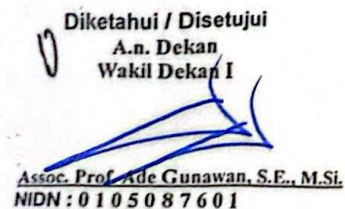
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc.Prof.Dr.Lila Bismala, S.T.,M.Si.*

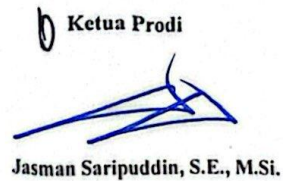
Medan, Jumat 21 Maret 2025

MINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.

Pembanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

SURAT KETERANGAN

No : 176/ Umum - SDM /0825

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : As Habul Kahfi
Nippos : 992488424
Jabatan : SPV Administrasi dan Umum
Kantor Cabang Tebing Tinggi 20600

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Tariq Hakim Lubis
NPM : 2105160309
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah menyelesaikan Riset di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang
Tebingtinggidehi 20600 untuk judul skripsi "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja
Terhadap Organizational Citizenship Behavior".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebing Tinggi, 06 Agustus 2025
An. Executive Manager
SPV Administrasi dan Umum

As Habul Kahfi
Nippos : 992488424



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Nukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2438/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 11 Shafar 1447 H
06 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Pos Indonesia Tebing Tinggi Deli
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Tariq Hakim Lubis
N P M : 2105160309
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan
Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiagal



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : TARIQ HAKIM LUBIS
NPM : 2105160309
Tempat /Tgl Lahir : Sei Paham, 30 September 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun VIII Sei Paham
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Email : lubishakim38@gmail.com
HP/WA : 0821-7032-6014

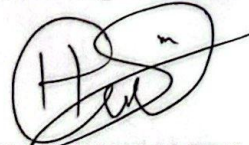
Nama Orang Tua

Ayah : Agus Salim
Ibu : Eli Syahfitri Sitorus
Alamat : Dusun VIII Sei Paham

Pendidikan Formal

1. SD Swasta MIS Nurul Huda
2. SMP Negeri 1 Sei Paham
3. SMA Negeri 1 Sei Kepayang Barat
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025



TARIQ HAKIM LUBIS