

Pengaruh *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Sinar Murni Indoprinting Dimoderasi Oleh Well-Being

Frida Aprilia Damayanti

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

E-mail: mayaaprilias200@gmail.com

Wahyu Eko Pujiyanto

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Abstract. *Human resources are the engine of the company's activities and the company's most important asset. The theme developed at PT. Sinar Murni Indoprinting. an indication that employees have not worked optimally, this is an indication of performance that has not reached the target. Not all employees follow OCB behavior, pay attention to the work environment and some employees experience work stress. Health is the dream of every employee, both consciously and unconsciously. The purpose of this study was to analyze the effect of OCB on work stress, the influence of the work environment on work stress, the influence of work environment welfare, and the influence of OCB on employee welfare. The results showed that OCB has no effect on work stress, work environment has a significant effect on work stress, work environment has a significant effect on employee welfare, OCB has no effect on work stress on employee performance, and employee performance. environment shapes employee performance. Employees Do not disturb employees when work is stressful.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Environment, Work Stress, Well-being*

Abstrak. Sumber daya manusia adalah mesin kegiatan perusahaan dan aset terpenting perusahaan. Tema yang dikembangkan di PT. Sinar Murni Indoprinting yaitu. indikasi bahwa pegawai belum bekerja secara optimal, hal ini merupakan indikasi kinerja yang belum mencapai sasaran. Tidak semua karyawan mengikuti perilaku OCB, memperhatikan lingkungan kerja dan beberapa karyawan mengalami stres kerja. Kesehatan merupakan dambaan setiap karyawan, baik disadari maupun tidak. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh OCB terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh kesejahteraan lingkungan kerja, dan pengaruh OCB terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, OCB tidak berpengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan. Lingkungan membentuk kinerja karyawan. Karyawan Jangan ganggu karyawan saat pekerjaan membuat stres.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Well being*

Received Mei 22, 2023; Revised Juni 30, 2023; Accepted Juli 12, 2023

* Frida Aprilia Damayanti, mayaaprilias200@gmail.com

LATAR BELAKANG

Perilaku Organization Citizenship Behaviour (OCB), lingkungan kerja, dan stres di tempat kerja hanyalah beberapa contoh betapa pentingnya pekerjaan karyawan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. OCB adalah kontribusi pribadi yang jauh dari tujuan yang ditetapkan dalam suatu profesi. Ada beberapa aktor yang terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang meliputi mereka yang membantu orang lain, menjadi panutan untuk memiliki empati ekstra, dan mengikuti kebijakan dan prosedur tempat kerja. (Titisari, Purnamie, (2014))

Menurut Rahmawati & Prasetya (2017), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi (OCB), antara lain faktor keperibadian, motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada manajer, komitmen organisasi, dan faktor hari kerja organisasi. perilaku hari ini. Menurut beberapa jenis faktor yang berbeda yang dapat didiskusikan, perilaku kewargaan organisasi (OCB) memiliki tujuan bisnis yang mencakup peningkatan moral karyawan, peningkatan produktivitas manajer, pengurangan jumlah energi sehari-hari yang dimiliki manajemen dan semua organisasi lainnya. , dan berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk melakukannya. Secara umum, jika perilaku kewargaan organisasi (OCB) menjadi buruk, ada kemungkinan efektivitas perusahaan akan menurun, yang mungkin mengarah pada pemutusan hubungan bisnis dan usaha patungan.

Menurut Sinambela, Greenberg, dan Barton (2018), kondisi kerja yang penuh stres adalah ketika individu mengalami stres atau emosi negatif saat bekerja atau saat berada di tempat kerja, yang mengarah pada hasil negatif dan perasaan tidak nyaman yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman atau berada di sekitarnya. bahaya. Stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh ketegangan fisik pada jaringan tubuh, racun lingkungan, dan keadaan sosial yang tidak menguntungkan (Policies, 2017). Vanchapo (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi emosional yang terjadi ketika ada konflik antara jumlah orang yang bekerja dan kapasitas individu untuk menangani tugas yang diberikan.

Kelelahan kerja bisa diakibatkan oleh stres di tempat kerja; Biasanya, gejala stres kerja yang pertama adalah kelelahan psikologis kerja. Hal ini dapat mengganggu aktivitas harian atau jadwal mingguan, termasuk di tempat kerja (Ii et al., 2019). Stres bekerja dengan memicu reaksi itu sendiri, timblating persepsi atau penilaian yang berkaitan

dengannya, dan memicu perasaan stres. Ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, termasuk karakteristik karyawan, kondisi tempat kerja, kurangnya pengawasan, hari kerja yang panjang, konflik antarpribadi, perselisihan yang tidak terselesaikan tentang sumber daya, sistem komunikasi yang lemah, dan segala kekerasan di tempat kerja (Ando, Umar, 2017).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat peningkatan efisiensi, menjaga kebersihan tempat kerja, untuk membantu menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, termasuk fasilitas dan perlengkapan keselamatan kerja. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan tempat kerja mendorong orang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan padanya, seperti melakukan keberhasilan dalam tugas-tugas lainnya. Lingkungan kerja adalah komunikasi yang terus menerus dengan seseorang yang lebih tinggi kedudukannya, lebih senior, atau berada dalam posisi yang lebih menguntungkan (Effendy & Fitria, 2019:50). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan tempat kerja adalah sesuatu yang membantu karyawan merasa aman, tenteram, dan ulet saat memulai dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasannya.

Menurut Nadeak (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi kita dan dapat mengendalikan dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau ditentukan. Lingkungan kerja merupakan unsur yang sangat penting pada saat karyawan bekerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan wadah bagi banyak kelompok dengan banyak orang yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan yang diinginkan.

Pada dasarnya perusahaan dan karyawannya merupakan dua unsur yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan karyawan tidak dapat menikmati hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat. ia bekerja untuk mencari nafkah. Salah satu keterampilan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan adalah menggunakan pemeliharaan bagi karyawannya. Agar karyawan bekerja dengan semangat, bekerja lebih baik, mencapai tujuan perusahaan dengan disiplin dan loyalitas yang tinggi, maka fungsi pemeliharaan yang utuh akan menarik perhatian perusahaan. Salah satu bentuk maintenance karyawan merupakan dengan menggunakan membentuk program well-being terhadap karyawan. (Mulyadi, 2018)

Menurut Allardt well-being didefinisikan sebagai ruang yang memungkinkan kepuasan kebutuhan dasar seseorang, baik materi maupun immateri. Sementara itu, Ryan & Deci berpendapat bahwa konsep kebahagiaan mengacu pada pengalaman dan fungsi mental yang optimal. Ada dua cara pandang untuk menjelaskan konsep kebahagiaan, yaitu cara pandang hedonistik dan cara pandang euforia.

PT. Sinar Murni Indoprinting Saat ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk memberikan pelayanan yang lebih baik guna mendukung perusahaan. Masalah yang berkembang cukup baik saat ini adalah kasus yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting masih belum memiliki kecepatan kerja yang optimal, terlihat dari hasil kinerja karyawan yang belum mencapai target.

Masalah lingkungan kerja lainnya adalah karyawan tidak selalu produktif karena ada kendala seperti kertas dan kain di jalan kerja yang membuat bekerja di sana tidak produktif. Selain itu, Kesejahteraan dalam lingkungan kerja ialah keinginan semua karyawan .Peningkatan produktivitas pekerja karyawan juga meningkatkan Tingkat produktivitas pekerja karyawan. adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu merupakan faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres, sehingga beban kerja tersebut berpotensi berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguraikan bagaimana pengaruh organization citizenship behavior terhadap stress kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja, pengaruh well being terhadap lingkungan kerja, dan pengaruh OCB terhadap well being.

KAJIAN TEORITIS

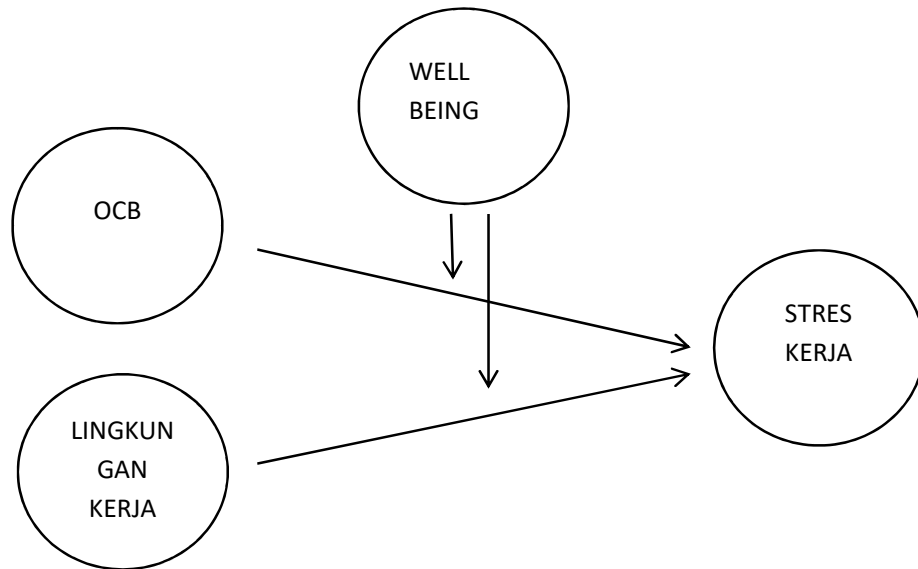
1. Stres kerja adalah kondisi kerja yang penuh stres adalah ketika individu mengalami stres atau emosi negatif saat bekerja di tempat kerja, yang mengarah pada hasil negatif dan perasaan tidak nyaman yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman atau berada di sekitarnya. bahaya. Stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh ketegangan fisik pada jaringan tubuh, racun lingkungan, dan keadaan sosial yang tidak menguntungkan (Sinambela, Greenberg, dan Barton (2018))

2. *Organization Chitizenship Behavior* Tindakan individu yang bersifat bebas (diskresioner) dan tidak langsung mendapat imbalan sistem kompensasi formal secara keseluruhan (agregasi) meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi. (Permatasari (2017:38))
3. Lingkungan Kerja Merupakan bagian utama dari peningkatan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, fisik, dan psikologis organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan contoh faktor terpenting yang menyebabkan baik atau tidaknya kinerja karyawan . (Andi Jusdiana, (2022))
4. *Wellbeing* Didefinisikan sebagai keadaan sejahtera yang mencakup emosi dan perasaan positif (misalnya, kepuasan, kebahagiaan), tidak adanya emosi negatif (misalnya, stres, depresi, kecemasan), kepuasan dengan hidup, dan kemampuan menghadapi hidup dengan mengevaluasi secara positif dan kesejahteraan termasuk tentang Anda . termasuk Kesehatan meliputi kesehatan fisik dan mental dan berbeda dari kesehatan yaitu kesejahteraan dari perspektif ekonomi dan pelayanan publik. (Mulyadi, (2018))

Hipotesis

- H1: Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) (X1) terhadap Stress kerja (Y)
- H2: Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stress Kerja (Y)
- H3: Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) (X1) di Perlemah oleh Objektif Well-being (M) terhadap Stress kerja (Y)
- H4: Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) di Perkuat oleh Objektif Well-being (M) terhadap Stres kerja (Y)

Gambar 1. Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis bertujuan untuk menyebutkan setiap karakteristik dari responden masing-masing variable responden melalui presentase angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode SmartPLS 4.0.

Jenis Penelitian

Jenis analisis ini dikenal sebagai analisis kuantitatif, dan menggunakan metode yang telah dikembangkan dalam bentuk pengukur sudut. Metode analisis data ini juga dapat digunakan sebagai pendekatan sistematis terhadap suatu masalah dengan cara mengumpulkan data, yang kemudian diolah dengan menggunakan teknologi matematika atau komputer. Ketika informasi kuantitatif dari kuisisioner dikumpulkan, metode statistik digunakan sebagai metode analisis utama. Studi saat ini mengeksplorasi hubungan antara variabel independen, perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan variabel dependen, stres di tempat kerja. penelitian dilakukan melalui penelitian SmartPLS 4.0.

Populasi dan Sample

populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada PT. Sinar Murni Indoprinting sejumlah 70 orang. Sedangkan

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel yang digunakan adalah responden dari karyawan PT. Sinar murni Indoprinting.

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Prabandari, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Total sampling. Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, Variabel yang digunakan antara lain

1. Variabel Independen (X), variable independen pada penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja
2. Variabel Dependen (Y), variable dependen pada penelitian ini adalah Stress Kerja
3. Variabel Moderasi (M), variable moderasi pada penelitian ini adalah objektif well-being

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Organization Citizenship Behavior	Tindakan pertolongan ketika seorang individu bekerja dalam organisasi tertentu tanpa masukan apa pun dari organisasi tersebut	1. Bekerja secara sukarela 2. Tolong menolong
Lingkungan Kerja	Apa pun di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan tersebut	1. kebersihan 2. kenyamanan 3. Hubungan karyawan
Stres Kerja	Keadaan tegang akibat tekanan rekan kerja dan kesulitan yang dapat menimbulkan stres dalam pelaksanaan tugas pekerjaan	1. Tekanan 2. Beban kerja yang berlebihan 3. Hubungan tidak baik satu sama lain
Well Being	untuk memberi penghargaan kepada karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan	1. Bekerja sesuai standart 2. Di hargai dalam pekerjaan 3. Fasilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Model Pengukuran****Tabel 2. Outer Model**

VARIABEL	INDIKATOR	SKOR LOADING	KETERANGAN
<i>Organitation Citizenship Behavior</i>	X1.1	0,832	Valid
	X1.2	0,801	Valid
	X1.3	0,866	Valid
	X1.4	0,833	Valid
	X1.5	0,762	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,734	Valid
	X2.2	0,773	Valid
	X2.3	0,832	Valid
	X2.4	0,729	Valid
	X2.5	0,863	Valid
Stres Kerja	Y.1	0,815	Valid
	Y.2	0,885	Valid
	Y.3	0,877	Valid
	Y.4	0,799	Valid
	Y.5	0,878	Valid
<i>Well being</i>	M.1	0,880	Valid
	M.2	0,871	Valid
	M.3	0,822	Valid
	M.4	0,848	Valid
	M.5	0,870	Valid

1. Uji Convergent Validity

Pengukuran uji validitas diketahui dengan melihat hasil output algoritma SmartPLS 4.0 yang berupa *Outer Loading* dan *Average Variant Extracted (AVE)*

Tabel 3. Outer Loading

	M	X1	X1	Y	M x X1	M x X2
M.1	0.880					
M.2	0.871					
M.3	0.822					
M.4	0.848					
M.5	0.870					
X1.1		0.832				
X1.2		0.801				
X1.3		0.866				
X1.4		0.833				
X1.5		0.762				
X2.1			0.734			
X2.2			0.773			
X2.3			0.832			
X2.4			0.729			
X2.5			0.863			
Y.1				0.815		
Y.2				0.885		
Y.3				0.877		
Y.4				0.799		
Y.5				0.878		
M x X1					1.000	
M x X2						1.000

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi uji validitas konvergen dengan nilai *outer loading* > 0,7. Selanjutnya melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Average variance extracted (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
M	0.736
X1	0.671
X2	0.621
Y	0.725

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi uji validitas konvergen dengan nilai AVE > 0,5. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's alpha dan nilai Composite reliability. Parameter untuk melihat

suatu konstruk reliabel adalah melihat nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 dan nilai Composite reliability harus $> 0,7$

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	
M	0.912
X1	0.884
X2	0.854
Y	0.907

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Nilai Cronbach's alpha dari dimensi dan variabel penelitian yang ditunjukkan pada tabel dengan nilai atas $> 0,7$, dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini lulus uji reliabel.

Tabel 6. Composite Reability

Composite Reability	
M	0.933
X1	0.911
X2	0.891
Y	0.930

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variable memiliki nilai Composite reliability mempunyai reliabilitas komposit yang baik apabila nilai composite reliability nya $> 0,7$.

Hasil Uji Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dievaluasi dengan menggunakan nilai path coefficients (Mean, STDEV, T-values) untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model. Berikut hasil output (bootstrapping) untuk inner model.

Tabel 7. Inner Model

VARIABEL	INDIKATOR	SKOR LOADING	KETERANGAN
<i>Organisation Citizenship Behavior</i>	X1.1	0,832	Valid
	X1.2	0,801	Valid
	X1.3	0,866	Valid
	X1.4	0,833	Valid
	X1.5	0,762	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,734	Valid
	X2.2	0,773	Valid
	X2.3	0,832	Valid
	X2.4	0,729	Valid
	X2.5	0,863	Valid
Stres Kerja	Y.1	0,815	Valid
	Y.2	0,885	Valid
	Y.3	0,877	Valid
	Y.4	0,799	Valid
	Y.5	0,878	Valid
<i>Well being</i>	M.1	0,880	Valid
	M.2	0,871	Valid
	M.3	0,822	Valid
	M.4	0,848	Valid
	M.5	0,870	Valid

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Dari hasil bootstrapping diketahui nilai path coefficient sebagai berikut:

Tabel 8. Path coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M -> Y	0.405	0.361	0.221	1.837	0.066
X1 -> Y	-0.310	-0.257	0.291	1.068	0.286
X2 -> Y	-0.315	-0.344	0.201	1.568	0.117
M x X2 -> Y	0.145	0.128	0.236	0.614	0.539
M x X1 -> Y	-0.065	-0.048	0.256	0.254	0.799

Sumber : data diolah SmartPLS 4.0

Selanjutnya untuk uji mediasi dengan melihat R square pada bootstrapping SmartPLS diperoleh data sebagai berikut:.

Tabel 9. R Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.271	0.119

Hasil diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai 0,271 untuk variable Y, dapat diartikan bahwa dengan adanya pengaruh ocb dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variable Y sebesar 0,271

Selanjutnya untuk uji mediasi dengan melihat f square pada bootstrapping SmartPLS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10. f Square

	M	X1	X2	Y	M x X2	M x X1
M				0.180		
X1				0.071		
X2				0.117		
Y						
M x X2				0.022		
M x X1				0.005		

Berdasarkan hasil diatas menjelaskan bahwa :

1. Nilai dari ocb berpengaruh terhadap stress kerja sebesar 0,071
2. Nilai dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja sebesar 0,117
3. Nilai dari well being berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 0,022
4. Nilai dari well being berpengaruh terhadap stress kerja sebesar 0,005

PEMBAHASAN

Karyawan yang memiliki perilaku OCB tidak mempengaruhi stres kerja yang ada pada dirinya. Hal ini disebabkan karena lebih banyak karyawan yang telah mengikuti pedoman perilaku pada PT. Sinar murni Indoprinting yaitu SIPP (Saling percaya – Integritas – Peduli – Pembelajaran) sehingga mereka tidak lagi pamrih dalam membantu pegawai lain yang membutuhkan bantuan seperti mengerjakan pekerjaan teman yang

tidak masuk kerja, rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan, dengan senang hati mematuhi kebijakan perusahaan dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada tempat mereka bekerja membuat mereka merasa nyaman pada saat bekerja seperti pernyataan sirkulasi udara pada ruangan kerja membuat saya merasa nyaman, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik, ventilasi udara di tempat kerja cukup baik dan jawaban rata-rata responden untuk pernyataan tersebut yaitu setuju. PT. Sinar murni Indoprinting sangat baik dan sesuai dengan pemberian beban kerja yang diberikan sehingga pegawai merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan walaupun dia sering mendapat pekerjaan secara mendadak, mendapat pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.

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

Lingkungan Kerja dan Well Being Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan, karena terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kesejahteraan yang diberikan juga diterima baik oleh karyawan akan menghasilkan Semangat Kerja Karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada well being. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari 2022). Stres kerja seperti time stress dan anxiety stress yang rendah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan dengan dukungan sosial yang tinggi akan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari ocb terhadap stress kerja, lingkungan kerja terhadap stress kerja, ocb diperlemah oleh well being terhadap stress kerja dan lingkungan kerja diperkuat oleh well being terhadap stress kerja pada PT Sinar Murni Indoprinting.

DAFTAR REFERENSI

- Sari, Arin Winda. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(2): 597–606.
- Dan, Kerja, Kompensasi Terhadap, and Kinerja Karyawan. 2019. "PT ASURANSI JIWA DI KOTA BATAM DENGAN ORGANIZATIONAL." 4(2).
- Dhania, Dhini Rama. 2010. "PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS)." I(1): 15–23.
- Individu, Karakteristik,
Terhadap Kinerja, Pegawai Pada, and Kota Pematangsiantar. 2020. "Available Online at: [Http://Www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker](http://Www.Maker.Ac.Id/Index.Php/Maker)." 6(April): 72–86.
- Mardika, Nanda Harry. 2020. "DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK."
- Ocb, Behaviour, Terhadap Kinerja, and Unsul Abrar. 2019. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP (Studi Pada PT . Urchindize Cabang Madura) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (A Study at PT . Urchindize Madura Branch)." 7(2): 106–14.
- Ramadhany, Marina. 2003. "PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN." (13).
- Se, Anwar. 2021. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." 4: 35–46.
- Unit, Persero, and Induk Pembangunan. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI STRES KERJA PADA PT . PLN BAGIAN UTARA." : 200–208.