

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Besi UD Baja Logam

Wanda Yuniarga^{1✉}, Mahmud Mahmud²

¹ Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

² Program Studi Manajemen - S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Article Information

Article history:

Accepted: July 2023

Approved: August 2023

Published: September 2023

Keywords:

*Organizational Citizenship
behaviour,*

Job stress and compensation

Employee performance

Abstract

The primary objective of this study is to conduct an empirical investigation into the impact of organisational citizenship behaviour, work stress, and compensation on the performance of employees at Ud Steel Metal. The research sample consists of a total of 31 employees, representing the population under study. The study utilised a sample size of 31 participants. The methodology employed for sample selection involves the utilisation of saturated sampling. The findings of this research demonstrate that each of the independent variables, specifically organisational citizenship behaviour, work stress, and compensation, exert a positive and statistically significant impact on employee performance (Y), either individually or collectively. The coefficient of determination indicates that 99.3 percent of the variance in employee performance can be accounted for by the variables of organisational citizenship behaviour, work stress, and compensation. The remaining 0.7 percent of the variance is attributed to other variables that were not included in this study.

Penelitian ini bertujuan guna menguji secara empiris pengaruh organizational citizenship behavior, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan besi UD Baja Logam. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen, khususnya perilaku kewargaan organisasi, stres kerja, dan kompensasi, memberikan dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara individu maupun kolektif. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 99,3 persen varian kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kewargaan organisasi, stres kerja, dan kompensasi. Sisanya 0,7 persen dari varian dikaitkan dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

How to Cite: Yuniarga, W., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Besi UD Baja Logam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3). Retrieved from <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/JEKOBs/article/view/8681>

✉ correspondence address:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Jalan Imam Bonjol, Pendrikan Kidul, Semarang
E-mail: 211201603955@mhs.dinus.ac.id

ISSN

2964-8866 (online)



PENDAHULUAN

Salah satu aspek terpenting dari keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yuwanda & Pratiwi, 2020), manajemen sumber daya manusia mengacu pada pembentukan kerangka kerja terstruktur dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Area penekanan utama dalam sumber daya manusia ialah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya personel yang tersedia. Yuwanda dan Pratiwi (2020) berpendapat bahwasanya mengevaluasi sumber daya manusia organisasi dapat dilakukan dengan memeriksa tingkat keberhasilan yang dicapai oleh organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, terlepas dari apakah organisasi itu mencari laba atau tidak, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu, kinerja dapat diukur dari segi metrik keuangan dan non-keuangan, alternatifnya, kinerja adalah hasil dari tugas atau proses pemenuhan tujuan dari suatu kegiatan. Kinerja dapat diukur dengan beberapa cara. Kinerja di dalam organisasi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Wirawan (2009:5) yang dikutip dalam Supriyanto (2020), Kinerja ialah keluaran yang dihasilkan dalam waktu tertentu oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi. Output ini dapat dicirikan sebagai kinerja. Menurut definisi Kusnadi, pertunjukan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, salah satunya dengan *organizational citizen behavior*. *Organizational citizen behavior*, juga dikenal sebagai OCB, mengacu pada perilaku individu yang bebas untuk memilih dan tidak secara langsung atau terbuka dipandu oleh struktur insentif formal. Seiring berjalannya waktu, perilaku ini lambat laun mendorong organisasi berjalan dengan baik. Selain itu, Organ (2006) menyatakan bahwasanya OCB ialah keterlibatan seseorang di luar tugas dan harapan yang ditawarkan di tempat kerja. Selain itu juga mencakup perilaku saling mendukung, bekerja bebas jika diberi tugas tambahan, dan menaati peraturan yang berlaku. Perilaku seperti ini yang kami sebut sebagai "nilai tambah karyawan", dan tidak tercermin dalam pengukuran kinerja tradisional yang lebih terbatas. Menurut Yuwanda dan Pratiwi (2020), fenomena ini juga disebut sebagai "*good citizen behavior*" dan "*good soldier syndrome*".

Selain OCB, ada banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah fenomena kompleks yang muncul ketika individu menghadapi keadaan yang melibatkan peluang, batasan, atau tekanan yang selaras dengan hasil dan tujuan yang diantisipasi dalam konteks yang substansial dan tidak dapat diprediksi. Eustress dapat terjadi dari stres di tempat kerja, meskipun faktanya jenis stres ini lebih sering dikaitkan dengan hasil yang merugikan. Stres pada tingkat yang masuk akal dianggap penting untuk mengembangkan motivasi dan kesuksesan tingkat tinggi; tetapi, di luar titik tertentu, stres yang ditimbulkan oleh tempat kerja seseorang menjadi semakin merusak baik karyawan maupun perusahaan.

Ada elemen tambahan yang memengaruhi kinerja, seperti remunerasi, selain risiko kesehatan kerja dan stres terkait pekerjaan. Penting bagi bisnis untuk memberi karyawan kompensasi yang sesuai sebagai semacam timbal balik atas kontribusi yang mereka berikan untuk kesuksesan perusahaan. Menurut (Rivaldi, Fikri, & Zaki, 2023), pekerja dianggap telah menerima kompensasi jika mereka memperoleh pendapatan apapun, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pemberi kerja. Pendapatan ini dapat diterima dalam bentuk pembayaran secara langsung atau barang tidak berwujud.

Kinerja karyawan sangat diutamakan di perusahaan UD. Baja Logam, sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pembelian dan penjualan berbagai bahan baku bangunan khususnya besi. UD. Baja Logam berlokasi di jalan Panturan KM.19 Desa Karang Towo Rt 06 RW 01 Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Demak. Usaha ini tidak hanya bergerak di bidang jual beli besi, tetapi juga menerima pesanan besi custom seperti sanggardi kolom, ceker ayam, dan desain besi lainnya sesuai permintaan dari pelanggan. Secara umum, perusahaan wajib memenuhi pesanan yang diberikan oleh pelanggan setelah ada kesepakatan antara perusahaan dan pelanggan itu sendiri; tetapi, dalam praktiknya, hal ini biasanya tidak terjadi sesuai dengan yang dimaksudkan. Hal inilah yang menjadi alasan mendasar diperlukannya kinerja pegawai yang mampu mencapai keberhasilan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jumlah waktu yang telah diharapkan.

Karyawan UD. Baja Logam mengalami penurunan kinerja. Semakin sulit bagi pekerja untuk memaksimalkan kinerjanya, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan yang diharapkan. Akibatnya, klien dibiarkan dengan perasaan tidak puas karena pesanan yang disepakati tidak akan selesai pada hari yang ditentukan, yang juga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pemrosesan pesanan

berikutnya. Hal ini berdampak pada klien, yang akibat keterlambatan penyelesaian pembelian mereka, menjadi tidak puas. Sebagai akibat dari penundaan pemrosesan untuk pesanan berikutnya, di mana bisnis diharuskan untuk menerima pesanan dari klien berikutnya, perusahaan menjadi tidak mampu melaksanakan pesanan, yang, sebagai konsekuensi langsung, juga mengakibatkan pengurangan dalam jumlah unit produk yang dijual oleh perusahaan.

Temuan pra survey yang telah dilaksanakan kepada 10 orang karyawan mengenai kinerja karyawan juga tampak jelas adanya permasalahan layaknya seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	7	70	3	30
2	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	8	80	2	20
3	Saya bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan	7	70	3	30

Sumber : Hasil Pra-Survey Dengan Karyawan UD. Baja Logam, 2023

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil pra-survey diketahui masih ada beberapa karyawan yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan, belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu serta belum bisa bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Maka dari itu peneliti meneliti mengenai kinerja karyawan di UD. Baja Logam. Terdapat riset gap atau kesenjangan hasil penelitian pada telaah ini. Dan dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Riset Gap

Keterangan	Peneliti	Hasil
Organizational Citizen Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	(Supriyanto, 2020) (Yuwanda & Pratiwi, 2020) (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018) (Bustomi, Sanusi, & Herman, 2020) (Lestari & Ghaby, 2018) (Triandani, 2015) (Vertika, 2019) (Halim & Dewi, 2018) (Sutarjo, 2019) (Rivaldi, Fikri, & Zaki, 2023)	Organizational Citizen Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
	(Asroti, Mochlasin, & Ridlo, 2022) (Lukito, 2020)	Organizational Citizen Behavior tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Tanjung & Putri, 2021) (Ekhsan & Septian, 2020) (Arifin, Ardiana, & Murgianto, 2019)	Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
	(Sutarjo, 2019)	Stres Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	(Supriyanto, 2020) (Yuwanda & Pratiwi, 2020) (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018) (Asroti, Mochlasin, & Ridlo, 2022) (Vertika, 2019) (Tanjung & Putri, 2021) (Ekhsan & Septian, 2020) (Arifin, Ardiana, & Murgianto, 2019) (Rivaldi, Fikri, & Zaki, 2023)	Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
	(Mundakir & Zainuri, 2018)	Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Beberapa Penelitian Terdahulu. 2023

Berlandaskan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian atau riset gap dalam penelitian ini, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian ini menggunakan variabel tersebut.

Berlandaskan penjelasan diatas, maka penulis tertarik buat diketahuinya pengaruh *organizational citizenship behavior*, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan besi UD Baja Logam, sehingga penulis memutuskan buat mengambil riset judulnya:“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Besi UD Baja Logam”.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut studi yang dilaksanakan oleh (Yuwanda & Pratiwi, 2020), Kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian secara menyeluruh terhadap keadaan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Ini mewakili hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh upaya operasional oerganisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins (2008) dalam (Yuwanda & Pratiwi, 2020), OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melampaui tugas pekerjaan resmi, tetapi berdampak positif karena meningkatkan kinerja organisasi.

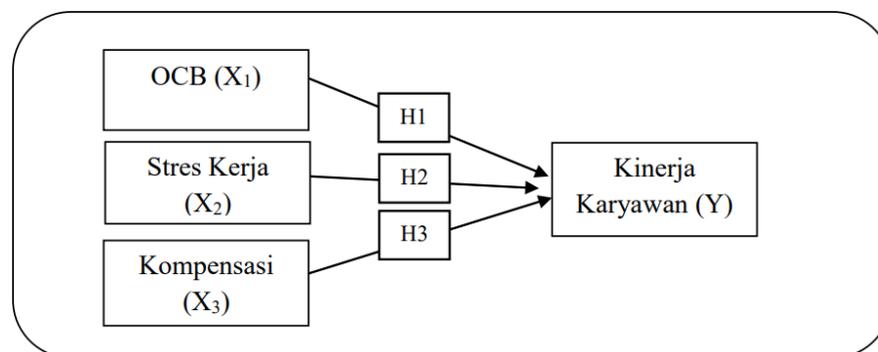
Stres Kerja

Menurut (Sutarjo, 2019), Stres kerja adalah fenomena yang ditandai dengan reaksi adaptif individu terhadap keadaan eksternal, yang menghasilkan berbagai manifestasi fisik, psikologis, dan perilaku yang berdampak pada keterlibatan mereka dengan organisasi.

Kompensasi

Menurut (Arifin, Ardiana, & Murgianto, 2019), kompensasi mengacu pada segala sesuatu yang diperoleh seorang karyawan sebagai bayaran atas tenaganya sebagai balas jasa.

Kerangka Pemikiran



H1: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H2: Stres Kerja berpengaruh Dengan Kinerja Karyawan

H3: Kompensasi berpengaruh Dengan Kinerja Karyawan

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini ialah seluruh karyawan UD baja Logam Demak yang berjumlah 31 karyawan. Teknik sampling yang dipergunakan ialah *sampling Jenuh*, karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sugiyono mendefinisikan definisinoperasional sebagai “mengubah konsep menjadi variabel yang terukur” (Sugiyono, 2017). Berikut ialah variabel riset, definsi operasional, serta indikator:

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X ₁)	OCB merupakan perilaku karyawan yang sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya.	1. Altruism, 2. courtesy, 3. sportsmanship, 4. conscientiousness dan 5. civic virtue (Lestari & Ghaby, 2018)
2	Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja dapat diartikan dengan tanggapan karyawan ketika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai atau tidak mampu diselesaikan sehingga timbul rasa tidak nyaman maupun senang atas pekerjaan tersebut.	1. Beban 2. Target dan harapan 3. Ketidakcocokan pekerjaan (Ekhsan & Septian, 2020)
3	Kompensasi (X ₃)	Kompensasi ialah layak atau tidaknya upah maupun gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan dengan hasil kerja para pegawai	1). Kualitas kerja 2). Kuantitas 3). Kemampuan 4). Pengetahuan (Yuwanda & Pratiwi, 2020)

Sumber: disarikan berlandaskan beberapa penelitian terdahulu, 2023

Data yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner serta literature jurnal penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan didukung dengan data di UD. Baja Logam. Supaya informasi yang sudah dihimpunkan mempunyai nilai apa pun, informasi itu mesti terlebih dahulu diproses serta dievaluasi sebelum bisa dijadikan sebagai dasar buat tiap putusan yang dibuat. Teknik analisa dipergunakan ialah: statistic deskriptif dan statistic kuantitatif.

HASIL DAN DISKUSI

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah alat statistik dipergunakan guna menganalisa, mendeskripsikan, meringkas data apa adanya tanpa tujuan buat mencapai inferensi ataupun generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019). Bila tujuannya riset hanya untuk mendeskripsikan data dari sampel dan tak ditarik kesimpulannya terkait populasi dari mana sampel diambil, maka analisis statistik ialah metode yang tepat untuk dipakai.

Dari Tabel ialah statistik deskriptif, memperlihatkan data sampel penelitian yang digunakan memiliki berbagai komposisi nilai. Variabel Y yang merupakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen mempunyai nilai rata-rata atau mean senilai 15,71, nilai maksimum 20 dan memiliki nilai minimum sebesar 11. Variabel (X₁) yang merupakan OCB memiliki nilai rata-rata 19,55, lalu memiliki nilai maksimum sebesar angka 25 dan memiliki nilai minimum sebesar angka 13.

Variabel (X₂) yang merupakan stress kerja memiliki nilai rerata atau mean sebesar 11,68, lalu memiliki nilai maksimum sebesar 15 dan memiliki nilai minimum sebesar 6. Variabel (X₃) yang merupakan kompensasi nilai rata-rata atau mean sebesar 16,29 lalu memiliki nilai maksimum sebesar 20 dan memiliki nilai minimum sebesar 11.

Hasil Analisis Data Uji

Normalitas

Data dari variabel terikat dalam model regresi dianalisis memakai uji ini apakah variable x dan y berdistribusi normal ataupun tidak (Ghozali, 2019). Uji Kolmogorov–Smirnov ialah metode penentuan data berdistribusikan normal ataupun tidak. Kriteria dipakai antara lain pengujian dua arah, yakni perbandingan nilai p dipapai dengan taraf sig yakni 0,05. Jika nilai p > 0,05, data mengikuti berdistribusikan normal.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	31	2	5	3.97	.706
X1.2	31	2	5	3.97	.706
X1.3	31	3	5	4.00	.577
X1.4	31	2	5	3.81	.792
X1.5	31	2	5	3.81	.749
OCB	31	13	25	19.55	2.767
X2.1	31	2	5	3.94	.854
X2.2	31	2	5	3.87	.763
X2.3	31	2	5	3.87	.846
Stres Kerja	31	6	15	11.68	2.372
X3.1	31	3	5	4.13	.718
X3.2	31	3	5	4.06	.629
X3.3	31	3	5	4.06	.727
X3.4	31	2	5	4.03	.836
Kompensasi	31	11	20	16.29	2.747
Y1.1	31	2	5	3.94	.854
Y1.2	31	2	5	3.87	.763
Y1.3	31	2	5	3.87	.846
Y1.4	31	2	5	4.03	.836
Kinerja Karyawan	31	11	20	15.71	2.854
Unstandardized Residual	31	-.67750	.58044	.0000000	.24690592
Unstandardized Residual	31	-.57500	.38882	.0000000	.24110386
Unstandardized Residual	31	-.57107	.40835	.0000000	.24096946
Unstandardized Residual	31	-.47512	.38720	.0000000	.22385555
Valid N (listwise)	31				

Dari hasil uji di Tabel 5 mempergunakan metode uji Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar angka 0.200. Dengan demikian nilai $p > 0.05$, data bisa diasumsikan terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22385555
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.075
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah 2023

Uji Multikolinearitas

Uji ini mencoba menilai model regresi mengungkapkan terdapatnya keterkaitan antar variabel bebas (Ghozali, 2019). Model regresi layak tak boleh mengandung korelasi antara faktor-faktor yang sedang ditelaah secara mandiri (independen). Cara menentukannya ada ataupun tidaknya multikolinearitas pada data yang diuji nilai tolerance > 0,1, perihal ini maknanya tak adanya multikolinearitas data yang sedang dievaluasi. Tak cuma itu, bisa nampak nilai VIF (Variance Inflation Factor) yakni tak adanya multikolinearitas data yang diperiksa.

Bisa nampak dari fakta VIF <10.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.414	.503		.823	.418		
	OCB	-.044	.017	-.042	-2.653	.013	.890	1.124
	Stres Kerja	.994	.021	.826	47.624	.000	.758	1.320
	Kompensasi	.279	.018	.269	15.213	.000	.731	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023,

Dari hasil uji multikolinelitas di diketahui nilai VIF ialah variabel (X₁) senilai 1,124, (X₂) senilai 1,320 dan (X₃) senilai 1,369 dan nilai tolerance value (X₁) sebesar 0,890, variabel (X₂) sebesar 0,758, dan nilai variabel (X₃) sebesar 0,731 (p >10) maka data itu tak ada multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tujuannya dari pengujian ini sebagaimana dikemukakan oleh ialah untuk mengetahui terdapatnya ataupun tidaknya model regresi memiliki ketidaksamaan varians residual observasi ke observasi lainnya. Homoskedastisitas mendeskripsikan kondisi di mana varian residual dari observasi ke observasi lainnya tak berubah, sebaliknya heteroskedastisitas mendeskripsikan situasi di mana varians memang berubah:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.009	.278		-.031	.975
	OCB	.011	.009	.236	1.228	.230
	Stres Kerja	.011	.012	.208	.994	.329
	Kompensasi	-.010	.010	-.213	-1.004	.324

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah 2023,

Berlandaskan pada output dalam tabel di atas tampak dengan hasil bahwasanya tanpa adanya gejala yang tergambar secara heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuktikan dengan adanya perolehan dari nilai signifikansipada tiap variabel. Perolehan nilai signifikansi variabel(X1)dengan mampu mencapai angka 0,230, (X2)dengan mampu mencapai angka 0,329dan (X3) dengan mampu mencapai angka 0,324 yang hasilnya lebih besar dari angka 0,05, sehingga bahwasanya model regresi yang dipakai memberikan makna telah mampu tanpa adanya gejala yang tergambar secara heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuannya analisa regresi ialah perkiraan dan perediksi mean populasi/nilai mean suatu variabel. Hal ini digunakan untuk menelaah tergantungnya variabel terikat satu atau lebih variabel bebas. Variabel independen tergantung pada nilai variabel yang sedang ditelaah secara independent (Ghozali, 2019). Berikut persamaan regresi untuk riset ini

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.414	.503		.823	.418
	OCB	-.044	.017	-.042	-2.653	.013
	Stres Kerja	.994	.021	.826	47.624	.000
	Kompensasi	.279	.018	.269	15.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS, 2022

Berlandaskan hasil regresi ditabel 4.6 didapatkan persamaan regresi linier berganda berikut

$$Y = -0,042 (X_1) + 0,826 (X_2) + 0,269 (X_3) + e$$

1. Koefisien regresi OCB
Berdasarkan hasil regresi ditabel diatas, didapatkan koefisien regresi variabel ocb senilai -0,042 bernilai negatif yang berarti bahwa semakin menurun ocb (X1), maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi stress kerja
Berdasarkan hasil regresi ditabel didapatkan koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,826 bernilai positif yang berarti bahwa apabila stress kerja (X1) dapat terkendali dengan baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi kompensasi
Berdasarkan hasil regresi ditabel didapatkan koefisien regresi variabel kompensasi senilai 0,269 bernilai positif yang berarti bahwa apabila perusahaan memberikan kompensasi (X1) sesuai dengan pekerjaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.993	.236

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, OCB, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berlandaskan tabel diatas hasil dimana angka *Adjusted R Square* 0,993 berarti variasi variable independent saat memaparkan variable dependen senilai 99,3%, dan sisanya senilai angka 0,7% diuraikan variable lain diluar modal riset ini

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.884	3	80.961	1454.066	.000 ^b
	Residual	1.503	27	.056		
	Total	244.387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, OCB, Stres Kerja

Berlandaskan pada output dalam tabel diatas mampu tampak perolehan nilai signifikansi (Uji F) dengan hasil mencapai $0,000 < 0,05$ yang tentu dalam hal ini memberikan indikasi bahwasanya dengan secara berbarengan variabel yang dalam hal ini berupa OCB (X1), stress kerja (X2) dan kompensasi (X3) mampu memperlihatkan muncul hasil adanya pengaruh yang mengarah secara signifikan pada kinerja karyawan.

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.414	.503		.823	.418
	OCB	-.044	.017	-.042	-2.653	.013
	Stres Kerja	.994	.021	.826	47.624	.000
	Kompensasi	.279	.018	.269	15.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan tabel diatas, penjelasannya ialah:

1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada output dalam tabel diatas mampu tampak perolehan nilai signifikansi uji t dari variabel ocb dengan memperoleh hasil $0,013 < 0,05$ dan perolehan dalam nilai t hitungnya dengan mampu memncapai angka $-2.653 < t \text{ table } 0,3009$. Jadi **H1 diterima** artinya variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel (X_2) atau stress kerja akan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ dimana t hitung $47,624 > t \text{ table } 0,3009$. Dengan demikian **H2 diterima** artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel (X_3) atau Kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ akan kinerja karyawan dimana nilai t hitung $15,213 > t \text{ table } 0,3009$ maka dapat disimpulkan **H3 diterima** yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari temuan riset dan pembahasan, diambil beberapa simpulan yakni :

1. OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil uji t diketahui angka nilai signifikansi (X_1) atau OCB mencapai angka $0,013 < 0,05$ dimana nilai t hitung -2.653 . Jadi **H1 diterima** artinya variabel OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil uji t diketahui nilai signifikansi (X_2) atau stress kerja terhadap kinerja karyawan senilai $0,000 < 0,05$ dimana t hitung $47,624$. Jadi **H2 diterima** artinya variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan hasil uji t diketahui nilai signifikansi (X_3) atau kompensasi terhadap kinerja karyawan senilai $0,000 < 0,05$ dimana nilai t hitung $15,213$ maka dapat disimpulkan **H3 diterima** artinya variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berlandaskan hasil riset serta kesimpulan yang sudah didapatkan, maka diharapkan :

- 1) Untuk UD. Baja logam Demak diketahui pada variable OCB ada yang harus ditingkatkan khususnya pada indicator yang memiliki nilai paling rendah yaitu "*Courtesy*" sehingga kedepannya disarankan untuk para karyawan agar perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal.
- 2) Untuk UD. Baja logam Demak diketahui pada variable stress kerja ada yang harus ditingkatkan khususnya pada indicator yang memiliki nilai paling rendah yaitu "target dan harapan" sehingga kedepannya disarankan untuk para karyawan bisa mengimbangi pekerjaan agar target dan realisasi hasil kerja bisa sesuai agar tidak menciptakan stress dalam bekerja.
- 3) Untuk UD. Baja logam Demak diketahui pada variable kompensasi ada yang harus ditingkatkan khususnya pada indicator yang memiliki nilai paling rendah yaitu "insentif" sehingga kedepannya disarankan untuk UD. Baja logam Demak memberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dan semangat kerja kedepannya.
- 4) Sangat penting bagi perusahaan untuk secara efektif mengelola tingkat stres di tempat kerja, segera mengatasi masalah ini untuk mengurangi risiko terkait. Selain itu, penting untuk menyeimbangkan kompensasi dengan kapasitas keseimbangan perusahaan.
- 5) Penelitian ini menggunakan variabel independen dalam jumlah terbatas, oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memasukkan variabel independen tambahan ke dalam penyelidikan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. R., Ardiana, I. K., & Murgianto. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Individu Dan Kinerja Karyawan Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 53-66.
- Asroti, Mochlasin, & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behaviour(Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bmt Di Kabupaten Semarang). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2179-2191.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1-16.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 11-18.
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 1-17.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" Di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Profit Volume 7 No. 1*, 12-24.
- Ghozali, I. (2018). *Plikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. N., & Dewi, M. B. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Universitas Kristen Petra*, 183-196.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 116-123.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 1-9.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 37-49.
- Rivaldi, V., Fikri, K., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Al Insyirah Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 379-388.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Study Empiris Karyawan Blud Pada Rsud Tidar Kota Magelang). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*, 13-70.
- Sutarjo, P. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Sidrap. *Manajemen Universitas Bosowa Makasar*, 8-150.
- 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 Dan Humaniora*, 888-899.
- Triandani, S. (2015). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru. *Fekonsos Uin Suska Riau*, 1-8.
- Vertika, P. U. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Upj Siklus Di Smk Negeri 7 Purworejo. *Prima*, 161-168.