

Analysis The Effect Of Job Stress, Financial Compensation On Generation Z Employees Performance Who Work In Batam City With OCB As A Mediating Variable

Analisis Pengaruh Job Stress, Financial Compensation Terhadap Employees Performance Generasi Z Yang Bekerja Di Kota Batam Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi

Dennis Yang^{1*}, Antony Sentoso²

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam^{1,2}

2041085.dennis@uib.edu¹, antony.sentoso@uib.edu²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employee performance is assessed as the skills or capabilities possessed by an individual in carrying out the work or tasks assigned. Employee performance is an important component in influencing company development. This research aims to determine the influence of the relationship between job stress and financial compensation on employee performance, with OCB as a mediator. The type of research used is a quantitative approach using primary data obtained through distributing questionnaires via Google Form. The purposive sampling technique is the method used in this research, with a total of 400 respondents who are of generation Z and are working in Batam City. The data analysis used by the author is done using SEM SmartPls. The results of this research show that job stress and financial compensation variables have a significant effect on OCB. The OCB variable has a significant effect on employee performance; the financial compensation variable has a significant effect on the employee performance variable; but the job stress variable does not have a significant effect on the employee performance variable. It was also found that the OCB variable could mediate the relationship between job stress and financial compensation and employee performance.

Keywords : Job Stress, Financial Compensation, OCB, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan dinilai sebagai keahlian atau kapabilitas yang dimiliki oleh individu didalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam memengaruhi perkembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara *job stress* dan *financial compensation* terhadap *employee performance* dengan OCB sebagai mediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik *purposive sampling* merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 400 orang dimana merupakan generasi Z yang sedang bekerja di Kota Batam. Analisa data yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan SEM SmartPls. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job stress* dan *financial compensation* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, variabel *financial compensation* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance* namun variabel *job stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *employee performance*. Ditemukan juga bahwa variabel OCB dapat menjadi mediasi hubungan antara *job stress* dan *financial compensation* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: Job Stress, Financial Compensation, OCB, Employee Performance

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan ukuran kapabilitas atau keahlian dari setiap karyawan dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang diberikan hingga selesai, menurut Nelsi (2021) pencapaian kinerja dari setiap karyawan terdiri dari berbagai bentuk yang berupa volume, nilai, dan dampak dari pekerjaan yang telah diberikan terhadap karyawan. Dengan

begitu, maka kinerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen yang penting untuk perkembangan perusahaan, sesuai dengan pernyataan Rifqayani Ilham & Partono Prasetio (2022) yang menyatakan agar perusahaan dapat menentukan visi dan misi, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat perfoma yang bagus karena perfoma yang dihasilkan oleh setiap karyawan berhubungan secara langsung dengan kinerja perusahaan.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki OCB yang bagus agar dapat menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi untuk mencapai visi dan misinya. *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB menurut Badaruddin (2022) merupakan suatu kondisi yang dimana seorang karyawan melakukan perilaku atau tindakan yang tidak berkaitan dengan ketentuan yang telah diberikan oleh perusahaan secara sukarela tanpa mengharapkan adanya upah atau gaji yang lebih. Dengan adanya OCB yang bagus, maka suatu perusahaan tentu mendapatkan kinerja yang unggul dibandingkan dengan perusahaan lainnya, ini berkaitan berdasarkan landasan temuan penelitian yang diinterpretasikan oleh Tonny Yuwanda dan Nila Pratiwi (2020) yang mampu memberi bukti bahwa OCB mampu memberi suatu yang signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, setiap karyawan tidak bisa menghindari adanya hambatan yang akan muncul selama proses pengerjaan tugas yang diberikan oleh perusahaan, apabila karyawan tersebut tidak bisa melewati hambatan yang muncul dengan baik, maka karyawan tersebut akan mengalami suatu tekanan yang berupa stres kerja. Menurut Pingkan Kaat dan Bernhard Tewal (2022), stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang muncul pada para karyawan saat mereka belum memiliki kemampuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik. Apabila karyawan tersebut memiliki tingkat stres yang tinggi, tentunya hal tersebut berdampak terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan dari karyawan, hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Putri Ramadhani dan Muhammad Ikhsan Harahap (2022) yang mampu memberi bukti jika stres kerja dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja, kompensasi finansial juga memiliki hubungan terhadap OCB. Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan akan memiliki tingkat OCB yang tinggi tentu dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan tersebut dengan syarat pihak perusahaan diwajibkan untuk memberikan jumlah kompensasi finansial yang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki atau posisi yang diduduki oleh karyawan tersebut untuk mempertahankan atau meningkatkan tingkat OCB karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Badaruddin (2022) yang mampu memberi bukti bahwa kompensasi finansial mampu memberi suatu yang signifikan dan bersifat positif terhadap OCB.

Dikarenakan penelitian terhadap keterkaitan yang terjadi stres kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB masih jarang dilakukan, maka penulis akan melakukan analisis terhadap variabel tersebut dengan memilih Generasi Z yang sedang bekerja di Batam sebagai objek penelitian.

2. Tinjauan Pustaka

Employee Performance

Kinerja karyawan dinilai sebagai pencapaian yang dihasilkan individu maupun kelompok dalam suatu pengorganisasian sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang, adat istiadat, dan etika yang relevan (Rifqayani Ilham & Partono Prasetio, 2022). Lebih lanjut, kinerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh sumber daya manusia suatu organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas ketika mereka melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perannya masing-masing (Febrilian Lestario, 2021).

Job Stress

Stres kerja atau *job stress* merupakan suatu situasi dimana adanya tekanan atau ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi dari suatu individu. Tingginya tingkat stres pada suatu individu dapat memberikan ancaman pada kemampuan seseorang dalam menanggapi suatu hal yang terjadi pada lingkungan sekitar (Kaat & Tewal, 2022). Stres sendiri merupakan suatu respon yang bersifat aktif yang dihubungkan pada tahapan psikologis dimana merupakan akibat dari unsur situasi, lingkungan, atau kejadian eksternal lainnya yang membebani kondisi fisik atau psikis seseorang (Puspitasari & Fatimah, 2022). Menurut Constantinus (2021), *job stress* mampu memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*), alasannya adalah karena stres yang dimiliki oleh para karyawan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas karyawan. Kemudian menurut Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito (2021), variabel stres kerja mampu memberi suatu yang bersifat negatif dan signifikan terhadap variabel OCB, dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang memiliki tingkat OCB yang rendah disebabkan oleh kelebihan beban kerja yang mampu memberi suatu pengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan. *Job stress* juga dapat mempengaruhi hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila para karyawan pada suatu perusahaan merasa semakin tertekan atau terbebani dalam pekerjaannya, maka hal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Financial Compensation

Kompensasi finansial merupakan bagian dari bentuk-bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan suatu perusahaan kepada para karyawan atas peran yang telah mereka jalani dalam perusahaan dalam bentuk materi. Kompensasi finansial dapat berupa pemberian imbalan secara langsung berupa uang tunai dan imbalan tidak langsung berupa pelayanan dan insentif untuk memberikan apresiasi dan motivasi dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas dalam perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, kompensasi dinilai sebagai hak dan sumber penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan hidup (Hidayat, 2021). Kompensasi finansial adalah salah satu unsur penting pada sebuah perusahaan yang dapat menarik karyawan dengan potensi yang baik, dengan kompensasi yang layak, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Kompensasi finansial mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB, alasannya adalah karena OCB pada suatu perusahaan terbentuk dari pemberian kompensasi finansial, apabila tingkat kompensasi finansial semakin tinggi dan sesuai dengan masing-masing karyawan akan maka akan mampu meningkatkan OCB dari setiap karyawan perusahaan. Selanjutnya menurut M. Fizardi Arismunandar dan Hazmanan Khair (2020) bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial dalam jumlah yang cukup dari perusahaan akan memberikan tingkat kinerja tinggi jika dibandingkan dari karyawan yang tidak menerima kompensasi yang cukup.

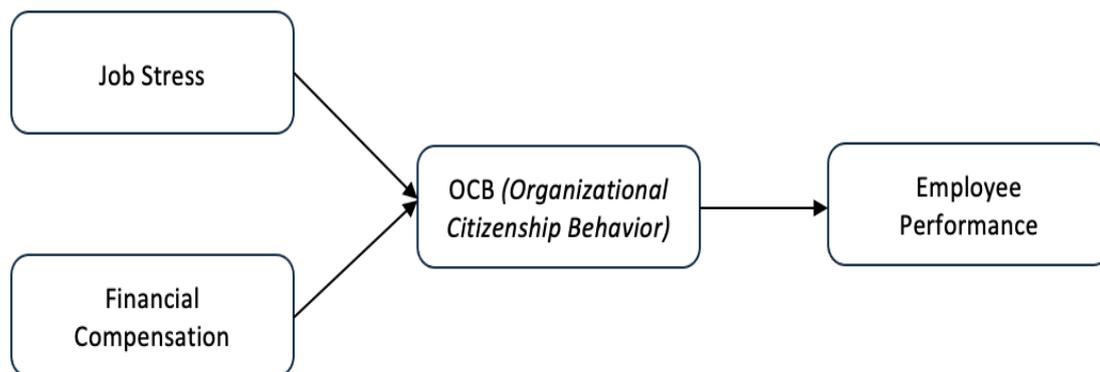
OCB (Organizational Citizenship Behavior)

OCB adalah suatu tindakan yang tidak berasal dari kewajiban tugas yang ditanggungkan kepada karyawan dan bersifat mendukung fungsi dari suatu organisasi, yang artinya OCB bukan merupakan perilaku yang muncul karena tuntutan kerja para karyawan, melainkan berasal dari kesukarelaan para karyawan (Krista et al., 2022). Kewajiban dari karyawan adalah untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi dan OCB merupakan perilaku yang muncul di luar job description karyawan karena adanya perasaan sebagai anggota dari sebuah organisasi pada karyawan tersebut (Pohan et al., 2021). Kemudian menurut Rizky et al., (2020), OCB dapat berpengaruh terhadap hubungan yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, alasannya adalah karena dengan semakin tingginya tingkat OCB dalam suatu perusahaan yang dimana para karyawan saling

membantu atas dasar inisiatif mereka sendiri, maka akan berdampak terhadap meningkatnya tingkat kinerja pada perusahaan itu juga. Dapat diketahui bahwa dengan semakin tinggi tingkat OCB dari setiap karyawan, maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan dari perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, adapun pengembangan hipotesis model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Dari kerangka model penelitian diatas, diketahui terdapat 7 perumusan hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini yaitu:

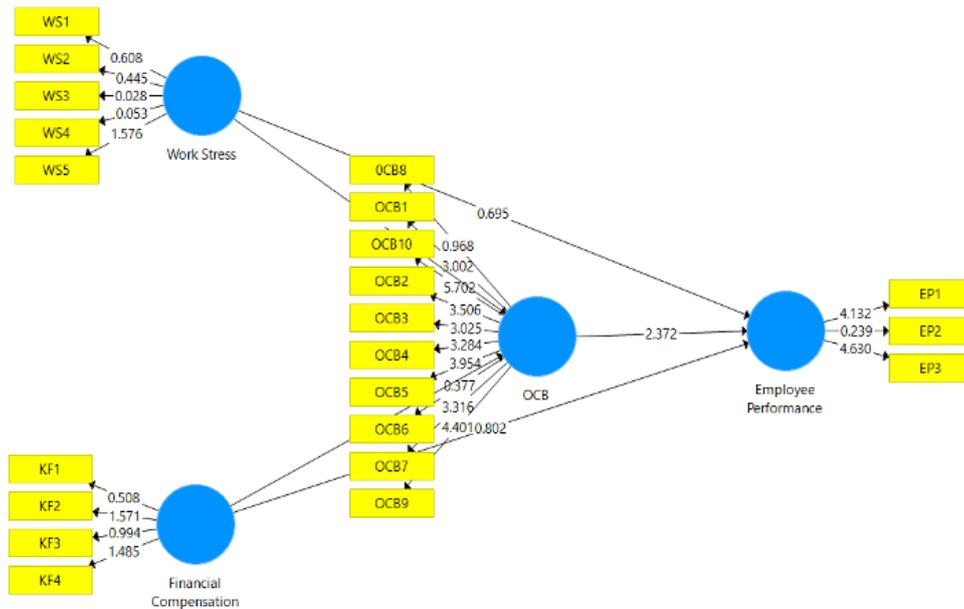
- H1** *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)
- H2** *Financial Compensation* berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)
- H3** OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H4** *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H5** *Financial Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*
- H6** *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai mediasi
- H7** *Financial Compensation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai mediasi

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan data primer diperoleh dari kuesioner yang dikirimkan kepada generasi Z yang bekerja di kota Batam. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk memverifikasi hipotesis tentang bagaimana stress kerja dan kompensasi financial mempengaruhi kinerja pada karyawan generasi Z di Batam, dengan menggunakan OCB sebagai faktor mediasi. Dalam pemenuhan untuk melaksanakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan populasi yang akan dijadikan sampel penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menetapkan beberapa kriteria dalam pemilihan objek penelitian, yaitu pada gilirannya menentukan karakteristik responden yang mungkin dalam penelitian yang penulis teliti mengenai subjek *employee performance*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui pemberian kuesioner secara langsung kepada responden di lapangan. Sebagai aturan umum, peneliti menggunakan teknik Hair et al untuk menghitung jumlah tanggapan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan; beberapa peneliti menganjurkan rasio kasus 10:1 untuk

setiap variabel (Hair, 2006:98-99). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran sampel minimal adalah $22 \times 10 = 220$ jika pertanyaan kuesioner dimaksudkan masing-masing 22 item. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada minimal 220 responden untuk menentukan besar sampel berdasarkan jumlah kuesioner. Setelah dilakukan perhitungan diketahui terdapat 22 item kuesioner yang digunakan. Untuk memperhitungkan kuesioner yang tidak diisi dan dikembalikan, peneliti menambah jumlah sampel menjadi 400 responden. Analisa data yang digunakan adalah analisis data model persamaan struktural (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) berbasis varian atau komponen. SEM merupakan cabang statistik yang menguji sejumlah asosiasi yang sulit diukur sekaligus. Santoso (2014) menyatakan bahwa SEM merupakan metode analitik multivariat yang menggabungkan analisis regresi (korelasi) dengan analisis faktor dengan tujuan untuk menentukan bagaimana variabel-variabel dalam suatu model berhubungan satu sama lain.

4. Hasil dan Pembahasan
Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)



Gambar 2. Outer Model
 Sumber : Data primer diolah (2023)

Outer Loadings

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

	Item	Loading Factor	Keterangan
<i>Job Stress</i>	JS1	0.801	Valid
	JS2	0.753	Valid
	JS3	0.771	Valid
	JS4	0.836	Valid
<i>Financial Compensation</i>	FC1	0.889	Valid
	FC2	0.887	Valid
	FC3	0.893	Valid
	FC4	0.834	Valid

<i>OCB (Organizational Citizenship Behavior)</i>	OCB1	0.818	Valid
	OCB2	0.749	Valid
	OCB3	0.811	Valid
	OCB4	0.847	Valid
	OCB5	0.819	Valid
	OCB6	0.788	Valid
	OCB7	0.822	Valid
	OCB8	0.825	Valid
	OCB9	0.865	Valid
	OCB10	0.836	Valid
<i>Employee Performance</i>	EP1	0.922	Valid
	EP2	0.908	Valid
	EP3	0.921	Valid

Sumber : Data primer diolah (2023)

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	AVE (Average Variance Extracted)	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Performance</i>	0.841	0.906	Valid
<i>Financial Compensation</i>	0.768	0.899	Valid
<i>OCB (Organizational Citizenship Behavior)</i>	0.670	0.945	Valid
<i>Job Stress</i>	0.673	0.838	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada tabel 2. diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) dan Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0.5 yang menyatakan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid atau memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Direct Effect (Path Coefficients)

Tabel 3. Hasil Uji Direct Effect (Path Coefficients)

	Sample Mean (M)	Standard Deviation	P Values	Kesimpulan
H1 <i>Job Stress - OCB</i>	-0,189	0,042	0,000	Negatif Signifikan
H2 <i>Financial Compensation - OCB</i>	0,737	0,034	0,000	Positif Signifikan
H3 <i>OCB – Employee Performance</i>	0,504	0,053	0,000	Positif Signifikan
H4 <i>Job stress – Employee Performance</i>	0,000	0,030	0,991	Tidak Signifikan
H5 <i>Financial compensation – Employee Performance</i>	0,454	0,054	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

H1 : Pengaruh Job Stress terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Pada tabel *path coefficients* di atas, diketahui hasil yang didapatkan dari hipotesis 1 adalah variabel *job stress* memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel

OCB, alasannya adalah karena nilai *p values* lebih kecil dari 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa para karyawan yang memiliki tingkat OCB yang rendah disebabkan oleh kelebihan beban kerja yang mampu memberi suatu pengaruh terhadap meningkatnya stres kerja karyawan. Hasil dari hipotesis 1 ini memiliki persamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito (2021).

H2 : Pengaruh *Financial Compensation* terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Pada tabel *path coefficient* di atas, diketahui hasil yang didapatkan dari hipotesis 2 adalah *financial compensation* memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel OCB, alasannya adalah karena nilai *p values* lebih kecil dari 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa pemberian jumlah kompensasi finansial yang sesuai dengan masing-masing karyawan akan mampu memberi suatu pengaruh terhadap meningkatnya tingkat OCB dari karyawan perusahaan tersebut. Hasil dari hipotesis 2 ini memiliki persamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Badaruddin (2022).

H3 : Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap *Employee Performance*

Pada tabel *path coefficients* di atas, diketahui hasil yang didapatkan dari hipotesis 3 adalah variabel OCB memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel *performance*, alasannya adalah karena nilai *p values* lebih kecil dari 0,50. hal tersebut memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat OCB dalam suatu perusahaan yang dimana para karyawan saling membantu atas dasar inisiatif mereka sendiri, maka akan berdampak terhadap meningkatnya tingkat kinerja pada perusahaan itu juga. Hasil dari hipotesis 3 ini memiliki persamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Rizky et al. (2020).

H4 : Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Performance*

Pada tabel *path coefficients* di atas, diketahui hasil yang didapatkan dari hipotesis 4 adalah variabel *job stress* tidak memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel *employee performance*, alasannya adalah karena nilai *p values* yang lebih tinggi dari 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa tinggi rendahnya tingkat *job stress* yang dimiliki oleh karyawan tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, akan tetapi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat performa yang diberikan oleh karyawan masih banyak seperti lingkungan kerja, *work-life balance*, dan lain-lain. Hasil dari hipotesis 4 ini memiliki persamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Putri Aniversari dan Vicky F. Sanjaya (2022)

H5 : Pengaruh *Financial Compensation* terhadap *Employee Performance*

Pada tabel *path coefficients* di atas, diketahui hasil yang didapatkan dari hipotesis 5 adalah variabel *financial compensation* memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel *employee performance*, alasannya adalah karena nilai *p values* lebih kecil dari 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa kompensasi finansial adalah salah satu unsur penting pada sebuah perusahaan yang dapat menarik karyawan dengan potensi yang baik, dengan kompensasi yang layak, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan. Hasil dari hipotesis 5 ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang kajian oleh Rahmat Gunawan (2020).

Indirect Effect

Tabel 4. Hasil Uji *Indirect Effect*

<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>P Values</i>	Kesimpulan
------------------------	---------------------------	-----------------	------------

H6	<i>Job Stress – OCB – Employee Performance</i>	-0,096	0,024	0,000	Negatif Signifikan
H7	<i>Financial Compensation – OCB – Employee Performance</i>	0,371	0,040	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

H6 : Pengaruh Job Stress terhadap Employee Performance dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai mediasi

Berdasarkan tabel *indirect effect* di atas, maka dapat diketahui variabel *work stress* melalui variabel OCB sebagai mediasi memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel *performance*, alasannya adalah karena nilai *p values* lebih kecil dari 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa semakin tidak diperhatikannya apabila pihak perusahaan tidak mepedulikan *job stress* yang dialami oleh karyawan tentunya akan berdampak terhadap menurunnya OCB karyawan tersebut yang juga akan berdampak terhadap menurunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Hasil dari hipotesis 6 ini memiliki kesamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Hikmah & Lukito (2021).

H7 : Pengaruh Financial Compensation terhadap Employee Performance dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Berdasarkan tabel *indirect effect* di atas, maka dapat diketahui variabel *financial compensation* dan variabel OCB sebagai mediasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *performance*, alasannya adalah karena nilai *p values* yang di bawah 0,50. Hal tersebut memberikan arti bahwa dengan adanya pemberian nilai kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang harus ditanggung karyawan seperti jam kerja dan sebagainya akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya OCB karyawan dan hal tersebut akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil dari hipotesis 7 ini memiliki kesamaan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Dony Kristiawan (2022).

5. Kesimpulan

Penutup

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian diatas, adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 memberikan pembuktian bahwa variabel *job stress* memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel OCB, sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito (2021).
2. Hasil uji hipotesis 2 memberikan pembuktian bahwa variabel *financial compensation* memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel OCB, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Badaruddin (2022).
3. Hasil uji hipotesis 3 memberikan pembuktian bahwa variabel OCB memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel *performance*, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Syahrul Nur Rizky, Hadi Sumaryo, dan A. Agus Priyono (2020).
4. Hasil uji hipotesis 4 memberikan pembuktian bahwa variabel *work stress* tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel *employee performance*, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Putri Aniversari dan Vicky F. Sanjaya (2022).
5. Hasil uji hipotesis 5 memberikan pembuktian bahwa variabel *financial compensation* memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel *performance*, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Rahmat Gunawan (2020).

6. Hasil uji hipotesis 6 memberikan pembuktian bahwa variabel *work stress* melalui variabel OCB sebagai mediasi memberikan pengaruh secara signifikan negatif terhadap variabel *performance*, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Miftahul Hikmah dan Hendra Lukito (2021).
7. Hasil uji hipotesis 7 memberikan pembuktian bahwa variabel *financial compensation* melalui variabel OCB sebagai mediasi memberikan pengaruh secara signifikan positif terhadap variabel *performance*, sesuai dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Dony Kristiawan (2022).

Daftar Pustaka

- Achmad Fauzan. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur *JIMEA*, 6(2).
- Ade Fitri, M., Dwi Ilhami, M., Mdk, H., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARET Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. In *JAM-EKIS* (Vol. 5, Issue 1). <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jamekis> | Universitas Muhammadiyah Bengkulu 96
- Ananda, R., & Saputri, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMOBIL. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Aniversari, P., Sanjaya, V. F., Raden, U., & Lampung, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). In *Jurnal Manajemen Bisnis Islam* (Vol. 3, Issue 1). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>
- Apni Yulianti, N., & Marnisah, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Badaruddin. (2022). Economics and Digital Business Review Efek Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Economics and Digital Business Review*, 3, 146–161.
- Benny Usman, Edduar Hendri, & Lusi Suryadi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Chris Levenise. (2021). Analisa Pemasaran Digital Terhadap Tingkat Penjualan Jam Tangan di Indonesia. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 7.
- Constantinus. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kebijakan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Target Kerja. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 3(2).
- D. Sartika, I. F. Alfarizi, & K. Muhammad. (2022). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Latco Karya Mandiri Menggunakan Estimasi Parameter metode Analisis Regresi Linier Variabel satu. *Bulletin of Applied Industrial Engineering Theory*, 3(1).
- Dewi, P., Budiyanto, & Agustedi. (2020). The role of interpersonal communication in moderating the effect of work competence and stress on employee performance. *Accounting*, 6(7), 1217–1226. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.9.005>
- Febrihan Lestario. (2021). Pengaruh Promosi jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan. *JURNAL AKMAMI*, 2(3), 636–644.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SINTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 1.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi*. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Ida Ayu Gede Lingga Yoni, I Wayan Sukadana, & I Wayan Suarjana. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten. *Jurnal EMAS*, 3(2).
- Ignatius Soni Kurniawan, & Fahmi Al Rizki. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Sosains*, 2(1).

- Isnanto, T., & Indrawati, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lotus of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *Taufik Isnanto*, 1(2), 789–803.
- Istanti, E., Negoro, B. K., & Daengs Gs, A. (2021). *The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance (Case Study in PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Companies in Surabaya)*. In *560 Media Mahardhika* (Vol. 19, Issue 3).
- M. Fizardian Arismunandar, & Hazmanan Khair. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Novita Rohmawati, Robby Sandhi Dessyarti, & Metik Asmike. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT.Perkebunan Nusantara XI PG Redjosarie.
- Puspitasari, A., & Fatimah, S. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung* (Vol. 2).
- Putri Ramadhani, & Muhammad Ikhsan Harahap. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU). *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 3(1).
- Ricky Lukito, & Kristen Petra. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo (Vol. 8, Issue 2).
- Rifqayani Ilham, N., & Partono Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 7, Issue 2).
- Safari Sitorus, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja PNS BAKEUDA Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p04>
- Septianingsih, N., William, L., Areros, A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado* (Vol. 3, Issue 1).
- Syahrul Nur Rizky, Hadi Sunaryo, & A. Agus Priyono. (2020). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. www.fe.unisma.ac.id
- Talahatu, O., Hadi, M., & Sulaiman, S. (2021). Indirect Effects Faktor Peran pada Implementasi Patient Center Care terhadap Pelaksanaan Patient Safety. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 74–81. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1643>