



Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui Ocb Sebagai Variabel Mediasi

Factors that affect the performance of finance employees at retail companies through the usage of OCB as a mediation variable.

Yogi Saputra¹, Nadia Fathurrahmmila Wita², Siti Hanifa Sandri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
Email : nadia.fathurrahmi@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: Januari 2020

Accepted: Juni 2020

Published: Juni 2020

Keywords:

Work discipline, Job satisfaction, Job Stress, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance

JEL Classification:

Abstract

This study examines the effect of work discipline, job satisfaction and job stress on the performance of employees in the financial department with OCB as a mediating variable. The population is all retail companies in Pekanbaru. This study used a survey method with questionnaires and analyse it with smart PLS software. The results of the study concluded that work discipline did not significantly influence OCB. Job satisfaction has a significant effect on OCB. Job stress has a negative and significant effect on OCB. OCB has a significant effect on the performance of employees in the financial department. Work discipline does not significantly influence the performance of employees in the financial department through OCB. Job satisfaction has a significant effect on the performance of employees in the financial department through OCB, and work stress has a negative and significant effect on the performance of employees in the financial section through OCB.

Penelitian ini menguji pengaruh kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini seluruh perusahaan ritel di Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan penyebaran kuesioner. Untuk analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software *Smart PLS*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan. Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB.

PENDAHULUAN

Industri ritel merupakan salah satu dari sekian banyak industri yang mengalami perkembangan yang cukup positif. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) memperkirakan pertumbuhan industri ritel pada semester 1 2018 sebesar 7%-7,5%. Angka ini lebih besar dibandingkan pertumbuhan tahun lalu yang hanya sebesar 5% (sumber: www.cnbcindonesia.com, 2018).

Persaingan yang sangat kompetitif pada industri ritel sendiri berdampak pada pendapatan per periode khususnya di *PT Matahari Department Store* yang mengalami fluktuatif. Seperti yang terjadi sampai pertengahan tahun 2018, pendapatan di *PT Matahari Department Store* cenderung naik turun setiap tahunnya. Kedisiplinan kerja terjadi karena adanya dorongan dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berbuat mungkin dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Stres kerja pada karyawan juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Praktik OCB yang dilakukan oleh seseorang di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Organ dalam Luthans (2011), OCB merupakan perilaku seseorang yang bersifat suka rela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal, dan secara keseluruhan mampu mendukung fungsi organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman (2017). Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan beberapa variabel independen yaitu kedisiplinan kerja dan stres kerja. Alasan penambahan variabel ini karena menurut Kasmir (2016) kedisiplinan kerja dan stres kerja juga merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Resource Based View Theory (RBV)

Menurut Barney (1991) *Resource based view theory* merupakan salah satu perspektif yang memiliki kontribusi besar pada berbagai riset dan kajian manajemen strategik yang menyatakan bahwa sumber keunggulan bersaing berkelanjutan perusahaan adalah sumber daya yang bernilai, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak ada substitusinya. Sumber daya yang dimaksud meliputi semua aset, kapabilitas, proses organisasional, karakteristik perusahaan, informasi, pengetahuan dan sebagainya yang mana sumber daya ini berada dalam kendali perusahaan untuk implementasi strategi agar tercapai keefektifan dan efisiensi. Dalam penelitian ini peneliti lebih meneliti dalam bidang *resource* atau sumber daya, terkhusus pada ruang lingkup sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia ini perlu dikembangkan untuk mendukung aktivitas perusahaan agar dapat menciptakan keunggulan bersaing, berupa peningkatan kapabilitas pengetahuan karyawan, pengembangan pengetahuan berbagi pada karyawan, peningkatan kualitas budaya perusahaan atau peningkatan budaya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan dalam perusahaan. Semua hal yang mendukung penciptaan keunggulan bersaing itu harus dipertahankan dan ditingkatkan sementara semua hal yang tidak mendukung penciptaan keunggulan bersaing harus dikeluarkan.

Kedisiplinan Kerja

Adapun indikator yang dipakai dalam kedisiplinan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator menurut Robbins (2005) dalam Anggunsari (2018) yaitu diantaranya:

1. Kedisiplinan waktu

Kedisiplinan waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam

kerja, patuh terhadap peraturan perusahaan, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Kedisiplinan peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang ditetapkan tersebut.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah tanggung jawabnya terhadap perusahaan, kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan, meliputi penggunaan dan pemeliharaan fasilitas yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki (2014) ada lima indikator utama dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Indikator ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat dimana karakteristik sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya dan aspek pekerjaan yang menunjang.

2. Ketidaksesuaian

Indikator ini menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi.

3. Pencapaian Nilai

Pemikiran yang mendasari pencapaian nilai (*value attainment*) adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa sebuah pekerjaan memungkinkan adanya pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang seperti meningkatkan kualitas pekerjaan.

4. Keadilan

Dalam indikator ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa “adil” pegawai diperlakukan di tempat kerja dan juga lingkungan yang nyaman.

5. Komponen-komponen disposisi / *genetic*

Didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis.

Stres Kerja

Menurut penelitian Umar (2013) mengatakan bahwa pengukuran stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah munculnya rasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, tekanan darah meningkat, sulit tidur karena kelelahan saat bekerja.

2. Tingkah laku

Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian, yaitu:

a. Perasaan tidak stabil, misalnya tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, merasa diacuhkan.

b. Kesulitan, misalnya dalam hal konsentrasi, mengambil keputusan saat bekerja, masalah pribadi.

c. Kehilangan semangat kerja, misalnya mudah kehilangan semangat dalam bekerja, sulit berpikir jernih, tingkat kehadiran menurun.

3. Gejala di tempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kepuasan terhadap prestasi kerja menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkebutuhan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dkk dalam Harahap (2010) mengemukakan bahwa aspek-aspek OCB adalah sebagai berikut:

a. *Altruism* (perilaku membantu)

Altruism merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

b. *Conscientiousness* (sikap kesadaran)

Conscientiousness merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Sportmanship merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

d. *Courtesy* (sikap kesopanan)

Courtesy adalah menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

e. *Civic Virtue* (kebajikan sipil)

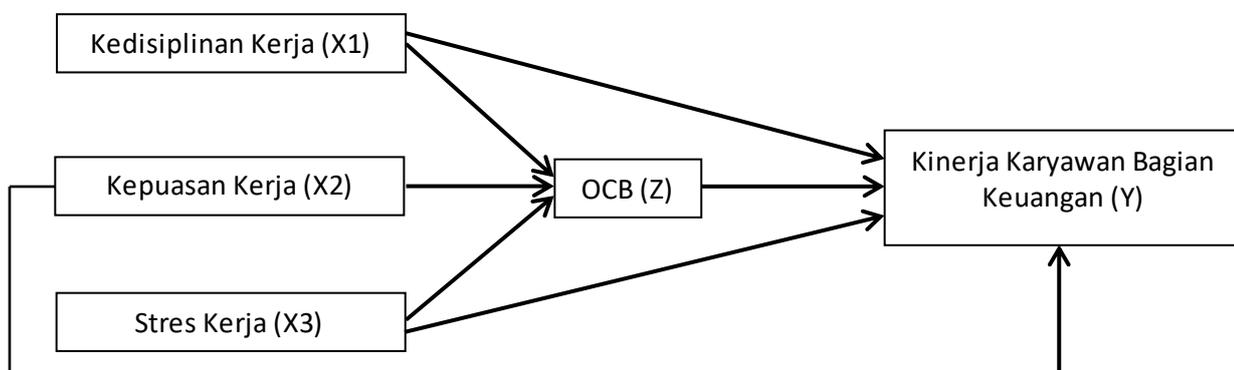
Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Bernadin & Russel (1998) dalam Rahman (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam kriteria pokok, yaitu:

1. *Quality*, merupakan seberapa jauh proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan ukuran jumlah hasil dari pekerjaan, misalnya dalam jumlah unit, satuan mata uang, jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan
3. *Timelines*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dalam waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
4. *Cost-effectiveness*, merupakan sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi, baik manusia, keuangan, teknologi, maupun material dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat di mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal impact*, adalah sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara diri, nama baik, dan kerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2011). Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan bagian keuangan perusahaan ritel yang bersangkutan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif; (2) pengukuran *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*; (3) Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R2 dari model penelitian; (4) uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Hasil Pengukuran *Convergent Validity* : *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,7 (Jogiyanto dan Willy, 2015).

Tabel 4.4 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,920	Valid
	DK2	0,935	Valid
	DK3	0,919	Valid
	DK4	0,890	Valid
	DK5	0,928	Valid
	DK6	0,932	Valid
	DK7	0,949	Valid
	DK8	0,928	Valid
	DK9	0,927	Valid
	DK10	0,900	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,939	Valid
	KK2	0,918	Valid
	KK3	0,929	Valid
	KK4	0,958	Valid
	KK5	0,944	Valid
	KK6	0,929	Valid
	KK7	0,924	Valid
	KK8	0,911	Valid
	KK9	0,937	Valid
	KK10	0,948	Valid
	KK11	0,940	Valid
Stres Kerja	SK1	0,946	Valid
	SK2	0,935	Valid
	SK3	0,910	Valid
	SK4	0,876	Valid
	SK5	0,915	Valid
	SK6	0,931	Valid
	SK7	0,943	Valid
	SK8	0,952	Valid
	SK9	0,943	Valid
	SK10	0,864	Valid
OCB	Z1	0,908	Valid
	Z2	0,944	Valid
	Z3	0,938	Valid
	Z4	0,952	Valid
	Z5	0,955	Valid
	Z6	0,950	Valid
	Z7	0,927	Valid
	Z8	0,925	Valid
	Z9	0,914	Valid
	Z10	0,931	Valid
	Z11	0,950	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,946	Valid
	Y2	0,954	Valid

Y3	0,936	Valid
Y4	0,944	Valid
Y5	0,962	Valid
Y6	0,935	Valid
Y7	0,971	Valid
Y8	0,977	Valid
Y9	0,958	Valid
Y10	0,926	Valid
Y11	0,928	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.4. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Hasil pengukuran *Discriminant Validity* : Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *cross loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *cross loading* yang paling besar dengan nilai *cross loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.5 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	DK	KK	Y	Z	SK
DK1	0,920	0,840	0,865	0,866	0,866
DK10	0,899	0,805	0,821	0,872	0,853
DK2	0,934	0,818	0,855	0,870	0,870
DK3	0,919	0,783	0,769	0,809	0,836
DK4	0,889	0,798	0,789	0,837	0,813
DK5	0,928	0,839	0,805	0,842	0,862
DK6	0,932	0,778	0,789	0,792	0,871
DK7	0,950	0,786	0,825	0,845	0,890
DK8	0,928	0,793	0,824	0,813	0,897
DK9	0,928	0,778	0,823	0,824	0,922
KK1	0,820	0,939	0,855	0,824	0,802
KK10	0,833	0,948	0,865	0,829	0,813
KK11	0,795	0,940	0,839	0,801	0,761
KK2	0,778	0,918	0,771	0,732	0,752
KK3	0,787	0,929	0,843	0,819	0,753
KK4	0,790	0,958	0,828	0,820	0,744
KK5	0,793	0,944	0,862	0,823	0,777
KK6	0,832	0,929	0,871	0,827	0,770
KK7	0,838	0,924	0,863	0,786	0,776
KK8	0,834	0,911	0,891	0,819	0,759
KK9	0,828	0,937	0,858	0,834	0,781
SK1	0,918	0,786	0,856	0,849	0,946
SK10	0,807	0,765	0,867	0,885	0,862
SK2	0,870	0,791	0,852	0,890	0,934
SK3	0,842	0,743	0,775	0,847	0,910
SK4	0,829	0,730	0,737	0,784	0,876
SK5	0,884	0,783	0,790	0,830	0,915
SK6	0,871	0,748	0,782	0,807	0,931
SK7	0,872	0,744	0,807	0,824	0,943
SK8	0,912	0,763	0,856	0,883	0,952
SK9	0,868	0,759	0,818	0,820	0,943
Y1	0,830	0,851	0,946	0,884	0,825

Y10	0,833	0,857	0,926	0,875	0,812
Y11	0,872	0,887	0,928	0,899	0,852
Y2	0,820	0,887	0,954	0,876	0,821
Y3	0,812	0,846	0,936	0,883	0,854
Y4	0,836	0,860	0,944	0,902	0,882
Y5	0,849	0,858	0,962	0,924	0,861
Y6	0,828	0,821	0,935	0,915	0,808
Y7	0,857	0,877	0,971	0,940	0,859
Y8	0,860	0,879	0,977	0,944	0,844
Y9	0,845	0,878	0,958	0,918	0,812
Z1	0,844	0,735	0,832	0,908	0,869
Z10	0,800	0,802	0,902	0,931	0,830
Z11	0,860	0,865	0,906	0,950	0,854
Z2	0,856	0,792	0,866	0,944	0,858
Z3	0,846	0,823	0,904	0,938	0,830
Z4	0,849	0,843	0,928	0,952	0,841
Z5	0,871	0,840	0,919	0,955	0,900
Z6	0,845	0,846	0,930	0,950	0,870
Z7	0,866	0,778	0,878	0,927	0,853
Z8	0,884	0,824	0,890	0,925	0,887
Z9	0,822	0,782	0,865	0,914	0,820

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dibanding nilai *cross loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Kedisiplinan Kerja (X1)	0,981	0,983	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,985	0,987	Reliabel
3	Stres Kerja (X3)	0,980	0,983	Reliabel
4	OCB (Z)	0,986	0,987	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,989	0,990	Reliabel

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* dari tiap variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Nilai R-Squares

Variabel	R-Squares
Kinerja Karyawan (Y)	0,939
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,879

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan nilai R-square untuk variabel OCB (Z) diperoleh sebesar 0,879 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,939. Hasil ini menunjukkan bahwa 87,9% variabel OCB (Z) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan stres kerja (X3) dan 93,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), stres kerja (X3) dan OCB (Z).

Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.284	0.324	0.217	3.331	0.001
Disiplin Kerja -> OCB	0.166	0.170	0.233	0.712	0.477
Disiplin Kerja di Moderasi OCB -> Kinerja Karyawan	0.224	0.214	0.222	1.011	0.313
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.317	0.313	0.100	3.175	0.002
Kepuasan Kerja -> OCB	0.305	0.284	0.143	2.137	0.033
Kepuasan Kerja di Moderasi OCB -> Kinerja Karyawan	0.011	0.001	0.161	26.297	0.000
OCB -> Kinerja Karyawan	0.686	0.691	0.205	3.344	0.001
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.267	0.308	0.230	2.126	0.034
Stres Kerja -> OCB	-0.075	-0.066	0.237	2.144	0.033
Stres Kerja di Moderasi OCB -> Kinerja Karyawan	-0.306	-0.278	0.245	3.613	0.000

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Hasil output result for inner weight dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Result of Inner Weight

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2019

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan

Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan berupa hasil pekerjaan yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan

Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Hasil ini sesuai dengan *resource based view theory* yang mengisyaratkan bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing di dalam perusahaan semuanya berasal dari sumber-sumber daya yang baik, termasuk perilaku sumber daya manusia.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan

Stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Apabila stres kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan bagian keuangan juga akan meningkat. Karyawan yang dapat mengendalikan stres dalam pekerjaannya dengan baik, akan menjadi sumber daya yang berharga bagi perusahaan, karena dapat memberikan nilai strategis pada perusahaan hal ini sejalan dengan teori RBV yang menyatakan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang valuable atau bernilai untuk perusahaan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Bagian Keuangan

Kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Hal ini dapat dijelaskan karena karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang baik akan

bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, dan bekerja sesuai dengan pekerjaan formal yang telah ditetapkan perusahaan tanpa melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan diluar pekerjaan formal karyawan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bagian Keuangan

Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka OCB karyawan bagian keuangan juga akan meningkat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bagian Keuangan

Stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Apabila stres kerja karyawan meningkat maka OCB karyawan bagian keuangan akan menurun.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan

OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mempunyai perilaku OCB yang baik akan menghindari konflik yang tidak penting sesuai dengan pendapat Robbins (2008), yang menyatakan OCB merupakan perilaku individu yang dilakukan secara sukarela, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui dalam sistem kompensasi, dan secara menyeluruh dapat mendukung keefektifan fungsi organisasi.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari hasil analisis data di dapatkan bahwa kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui organizational citizenship behavior (OCB), yang mana hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB tidak memediasi hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari hasil analisis data di dapatkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui organizational citizenship behavior (OCB), yang mana hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dari hasil analisis data di dapatkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui organizational citizenship behavior (OCB), yang mana hasil ini membuktikan bahwa variabel OCB mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan bagian keuangan perusahaan ritel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dibuat beberapa kesimpulan yakni : (1-3) Kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan. (4) Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (6) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB. (7) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan. (8) Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB.(9)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB, (10) dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan melalui OCB.

SARAN

Bagi penelitian selanjutnya dapat lebih lanjut meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi, insentif dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Anggursari Noorma. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Borneo Melintang Buana Eksport Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Barney, Jay. (1991). "Firm Resource and Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, 17: 99-120.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Harahap, Idham Khalid. (2010). Skripsi: *Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Medan: Fakultas Ekonomi USU.
- Jogiyanto, Abdillah Willy. (2015). *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*, Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta.
- Kinicki, R. K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Rahman Aditya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Robbins, (2008). "Essentials of Organizational Behavior, 11th ed." (Prentice Hall, 2008).
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- www.cnbcindonesia.com/news/20180622163406-4-20125/pengusaha-industri-ritel-semester-i-2018-tumbuh-7-75. Diakses pada 22 Juni 2018.