



Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi

eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022

Vol. 1, No. 4, Tahun 2025
doi.org/10.63822/rkxajp89
Hal. 2246-2255

Beranda Jurnal <https://indojurnal.com/index.php/ekopedia>

Kinerja Pegawai Ditinjau dari *Perceived Organizational Support*, Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja pada Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi

Eka Sulistiya¹, Istiatin², Sudarwati³

Program Studi Magister Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: ekosulistiyo038@gmail.com

Diterima: 05-11-2025 | Disetujui: 15-11-2025 | Diterbitkan: 17-11-2025

ABSTRACT

Performance data from 2022 to 2024 indicates that employee performance in 2024 is less than optimal, with a downward trend. This phenomenon prompted an evaluation by examining five determinants that influence employee performance. This quantitative research aims to examine the effects of POS, compensation, OCB, work environment, and job stress on employee performance. The Radiology Unit of Dr. Moewardi Regional Hospital was used as the research object, and this census study used a sample of 45 employees. Data were collected through questionnaires, with multiple linear regression data analysis. The research results showed that POS, compensation, OCB, and work environment had a significant effect on performance, but job stress was not proven to affect employee performance.

Keywords: POS, compensation, OCB, work environment, stress, performance

ABSTRAK

Data kinerja 2022-2024 mengindikasikan belum optimalnya performa pegawai tahun 2024 yang cenderung menurun. Fenomena ini mendorong dilakukan evaluasi dengan mengkaji lima faktor determinan yang mempengaruhi performa pegawai. Riset kuantitatif ini bertujuan menguji efek POS, kompensasi, OCB, lingkungan kerja, dan stres kerja pada performa pegawai. Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi digunakan sebagai objek riset, studi sensus ini menggunakan sampel 45 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan analisis data regresi linear berganda. Hasil riset, POS, kompensasi, OCB, lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada performa, namun stres kerja tidak terbukti mempengaruhi performa pegawai.

Kata kunci: POS, kompensasi, OCB, lingkungan kerja, stres, kinerja

Bagaimana Cara Sitosi Artikel ini:

Eka Sulistiya, Istiatin, & Sudarwati3. (2025). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perceived Organizational Support, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja pada Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(4), 2246-2255. <https://doi.org/10.63822/rkxajp89>

PENDAHULUAN

Perfoma SDM unggul suatu instansi tidak lepas dari perilaku pegawai dengan tingkat integritas tinggi memajukan organisasi, ini memungkinkan instansi dapat bekelanjutan untuk mencapai sukses. Apabila disadari suatu mesin dan teknologi canggihpun tidak akan bisa mengganti peran manusia dalam suatu organisasi, demikian pentingnya manusia sebagai asset tak ternilai. Instansi unggul memandang penting perfoma ASN yang senantiasa mendapat pengembangan, tanpa terkecuali mengedepankan kapasitas bersaing. Mangkunegara (2017) berpandangan perfoma sebagai satu capaian hasil dalam pelaksanaan tugas pegawai baik dari segi quality dan quantitynya. Perfoma dalam pandangan Joy & Kumar (2018) merujuk pada hasil yang telah dicapai terkait suatu tugas yang diselesaikan sesuai tanggungjawabnya, perfoma unggul bisa dilihat dari segi quantitas dan qualitasnya, mampu memahami tugas, bisa bekerja sama, kreatif, dan mandiri.

Fenomena teramat, capaian perfoma staf RSUD Dr.Moewardi khususnya Instalassi Radologi saat ini belum menggembirakan, sering terjadi indisipliner, sikap, perilaku, motivasi pegawai juga belum mencerminkan perfoma unggul. Gejala ini penting dilakukan evaluasi guna peningkatan perfoma, pemimpin dibutuhkan dalam mengatasi maalah ini dengan mengedepankan sikap membantu dan mendorong bawahan pada kemajuan dan pengembangan perfoma. Tabel I menyiratkan capaian perfoma dalam tiga tahun terakhir (2022-2024), nampak predikat Sangat Baik cenderung menurun dari 28,9% (2023) menjadi 26,7% (2024) sedangkan capaian perfoma predikat kurang terjadi peningkatan dari 11,1% (2023) menjadi 15,5% (2024) berarti capaian perfoma 2024 cenderung menurun.

Tabel 1
Kinerja pegawai di Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi Tahun 2022 – 2024

Sebutan Performasi	Predikat	Capaian Kinerja		
		2022	2023	2024
P1	Sangat Baik	28,9%	28,9%	26,7%
P2	Baik	62,2%	60,0%	57,8%
P3	Kurang	8,9%	11,1%	15,5%
Jumlah		100%	100%	100%

Sumber: Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi (2024)

Gejala seperti data diatas nampak belum optimalnya perfoma pegawai, hal ini memberikan dampak kurang efektifnya peran mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Pegawai sebagai bagian dari keluarga organisasi memiliki keinginan dan kebutuhan perlu mendapat pemenuhan, sehingga terjadi keselarasan dengan harapan organisasi karena hal ini berdampak pada perfoma.

Perceived Organizational Support (POS) suatu faktor yang mewakili harapan pegawai, besar pengaruhnya pada perfoma manakala mereka merasa dihargai, organisasi cenderung peduli dan mensejahterakannya (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Faktor ini datang dari luar diri individu (staf) namun memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi perilaku sehingga memiliki link positif pada perfoma, apabila faktor ini terabaikan besar kemungkinan staf merasakan ketidakpuasan yang akan menghambat tujuan instansi men capai kesuksesan. Suwatno et al. (2023); Khairunnisa (2023); Ranihuasn

et al., (2021) membuktikan adanya link positif POS pada performa, temuan ini bertentangan dengan riset Dewi et al. (2020) karena tidak ada efek dari kedua konstruk tersebut. Hubungan POS dengan performa berdasarkan inkonsistensi riset perlu dikaji ulang, disebabkan setiap objek dari instansi memiliki karakteristik dan keunikan tersendiri.

Satu hal yang amat penting dalam peningkatan performa apabila pegawai memperoleh balas jasa yang semakin baik, karena hal inilah membuat pegawai mau berkontribusi secara maksimal sehingga faktor kompensasi akan berdampak positif pada performa mereka (Nugraheni, 2020). Faktor ini dapat berupa salary yang umumnya diterima setiap bulannya, namun juga bisa diberikan dalam bentuk insentif yang dapat merubah sikap menjadi semakin positif baik dalam bekerja maupun hasilnya dicapai, dan untuk mengikat agar bisa bertahan seringkali staf diberikan tunjangan/*allowance*. Bentuk lain seperti puji pada saat mencapai hasil kerja memuaskan atau pemberian *confession* juga menjadi harapan staf, sehingga faktor ini menjadi petimbangan penting dalam meningkatkan performa. Riset Sitopu *et al.*, (2021); Yuliantari & Ardana (2022) membuktikan adanya link positif compensation pada performa, namun temuan tersebut bertentangan dengan riset Rianda & Winarno (2022). Hubungan kedua konstruk berdasarkan inkonsistensi riset perlu dikaji ulang.

Evaluasi performa staf tidak hanya secara formal saja, namun peran yang secara ekstra tanpa melalui penilaian formal juga memiliki efek besar bagi instansi karena perilaku mereka sangat berkontribusi bagi kemajuan dan efektivitas tugas, hal ini sering dinamai OCB seperti kerelaan meringankan beban teman yang mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas, ada keinginan jujur dan kesopanan yang menyertai tutur kata serta perbuatannya. Pada tatanan organisasi sangat mengharapkan behavior dari para staf karena besar manfaatnya, oleh karenanya perhatian manajer terhadap faktor ini amat penting, manajer perlu mendorong terhadap tumbuhkembangnya perilaku OCB tersebut. Riset Mulyana *et al.*, (2021); Akhiriani & Risal (2023) menmbutikan link positif OCB pada performa, inkonsistensi terjadi pada temuan Lambiju (2022) karena tidak terdapat efek dari kedua konstruk tersebut. Gap tersebut menjadi perhatian peneliti untuk menguji ulang.

Tingkat performa pegawai salah satunya ditentukan seberapa kondusif lingkungan tempat kerja. Rasa nyaman bekerja di lingkungan kantor yang kondusif akan memberikan dampak pada komitmen dan performa. Faktor ini juga berdampak pada output lain seperti rasa puas bekerja, hasil produktif serta memiliki ketahanan tidak ingin keluar dari pekerjaan. Manajer perlu memperhatikan faktor ini dan mengupayakan cara-cara tertentu mengkondusifkan tempat kerja tidak hanya aspek fisik namun lebih jauh dari itu nonfisik aspect juga memegang kendali seperti interaksi, suasana nyaman bekerja, aturan disiplin. Semakin besar faktor ini memperoleh pemenuhan akan menghasilkan manfaat besar pada performa staf sekaligus berkontribusi pada instansi secara keseluruhan. Faktor ini dari riset Akhiriani & Risal (2023) terbukti memiliki efek positif pada performa, sebaliknya temuan Welly (2022) berbeda karena kedua konstruk ini tidak berpengaruh. Inkonsistensi riset kedua konstruk tersebut perlu diuji ulang melalui penelitian ini.

Stres dalam pekerjaan, salah satu hal penting yang memiliki dampak pada performa namun faktor ini seringkali kurang memperoleh perhatian baik manajer maupun individu bersangkutan. Gejala yang ditimbulkan dapat rasa cemas, fisik menurun karena lelah, susah fokus kerja ataupun konsentrasi turun, hal ini dapat mengurangi efektivitas yang dampaknya pada output kerja kurang maksimal. Faktor ini apabila

dikaji berdasarkan perspektif psikologi masih menimbulkan perdebatan, sebab dampaknya pada performa cenderung berbeda, sebagian menganggap stres memperlemah performa, namun sebaliknya justru menjadi pendorong yang akan memacu individu untuk bekerja lebih giat. Performa yang dihasilkan staf pun akan tergantung dari persepsi terhadap faktor, apabila dinilai sebagai suatu tantangan dan pemacu kemungkinan akan menghasilkan efek positif pada performa, namun bila individu tidak bisa mengendalikannya maka yang terjadi konsekuensi yang negatif baik menyangkut mental, fisik, maupun perilaku akibatnya tidak dapat menghasilkan performa maksimal. Riset Hilman *et al.* (2020) membuktikan faktor ini memiliki efek positif pada performa, namun Joy & Kumar (2019) menemukan ada indikasi negatif yang cenderung menurunkan performa.

Riset yang mengkaji lima determinan seperti yang telah dijelaskan memiliki urgensi pada performa staf, oleh karenanya penting untuk dievaluasi agar perilaku yang menghambat efektivitas tugas dapat diperbaiki yang akan berkontribusi bagi kesuksesan instansi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan pada riset ini kuantitatif, dengan penekanan hubungan konstruk yang dihipotesiskan akan diuji melalui hasil statistik, riset ini memerlukan waktu 6 bulan. Riset ini meneliti lima determinan dalam memprediksi performa staf: POS (X1), kompensasi (X2), *OCB* (X3), lingkungan kerja (X4), dan stres kerja (X5). Pengukuran seluruh konstruk dalam riset ini menggunakan instrumen kuesioner. Pada tahap awal riset ini dilakukan, telah dilakukan pengujian instrumen untuk memastikan sebuah alat ukur memiliki kelayakan, oleh karenanya telah dilakukan pengujian kualitas data baik aspek *validity* dan *reliability*. Hasil yang diperoleh, seluruh item yang telah disusun memiliki indeks validitas dan reliabilitas yang baik sehingga tahapan selanjutnya bisa dilakukan. Riset ini merupakan studi sensus, dengan objek Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi. Populasi 45 pegawai dan semuanya akan digunakan sebagai sampel.

Riset ini mengajukan lima hipotesis yang perlu diuji menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil t-stat. akan dijadikan dasar penolakan ataupun penerimaan hipotesis yang diajukan, sebelumnya perlu dilakukan analisis terhadap kelayakan model dan melihat prosentase kontribusi dari seluruh prediktor dalam menjelaskan variabel performa. Riset ini juga menyajikan hasil pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model tidak mengalami bias sehingga benar-benar diperoleh sebuah model yang *BLUE*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi klasik dalam pengujinya penting diterapkan untuk memastikan sebuah model memiliki kemampuan estimasi yang baik dan tidak bias sehingga dapat menghasilkan prediksi sesuai kondisi sebenarnya.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Multikolinieritas	Tolerance (1,023; 1,010; 1,061; 1,485; 1,457) VIF (0,977; 0,990; 0,942; 0,673; 0,686)	Lolos
Heteroskedastisitas	Sig. (0,381; 0,130; 0,217; 0,416; 0,350)	Lolos
Normalitas	Sig. 0,557	Lolos
<u>Sumber</u> : Data primer diolah, 2025		

Pengujian pertama diketahui model lolos dari multikolinierity-test, dibuktikan seluruh nilai tolerance $> 0,1$ serta angka VIF dibawah 10 hal ini mengindikasikan setiap prediktor yang diteliti tidak saling berinteraksi. Pengujian selanjutnya juga lolos dari heteroskedastisity-test disebabkan semua prediktor memiliki angka Sig. yang melebihi 0,05. Pengujian terakhir berkaitan dengan data normality, hasil membuktikan bahwa residual dinyatakan normal sebab Sig. (0,557) jauh melebihi kriteria yang ditetapkan yaitu 0,05. Dalam kondisi ini semua persyaratan telah terpenuhi artinya model yang diajukan dalam riset ini dinyatakan BLUE sehingga dapat analisis selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t statistik	Sig. t
Konstanta	7,052		
<i>Perceived organizational Support</i> (X1)	0,210	3,783	0,001
Kompensasi (X2)	0,227	3,194	0,003
<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0,215	3,177	0,003
Lingkungan Kerja (X4)	0,349	4,096	0,000
Stres Kerja (X5)	-0,098	-1,272	0,211
R-square	0,590		
F-statistik	13,637		
Sig. F	0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil analisis sesuai tabel di atas diperoleh persamaan :

$$Y = 7,052 + 0,210 + 0,227X2 + 0,215X3 + 0,349X4 - 0,098X5 + e$$

- Model yang didapat memiliki constant 7,052 mengindikasikan jika semua prediktor nilainya 0 mengakibatkan performa pegawai 7,052.
- b_1 (0,210) mengindikasikan X1 memiliki efek positif, artinya X1 yang semakin tinggi akan memberikan efek peningkatan pada performa 0,210 (prediktor lain sifatnya constant).
- b_2 (0,227) mengindikasikan X2 memiliki efek positif, artinya X2 yang semakin tinggi akan memberikan efek peningkatan pada performa 0,227 (prediktor lain sifatnya constant).
- b_3 (0,215) mengindikasikan X3 memiliki efek positif, artinya X3 yang semakin tinggi akan memberikan efek peningkatan pada performa 0,215 (prediktor lain sifatnya constant).

- e. $b_4 (0,349)$ mengindikasikan X_4 memiliki efek positif, artinya X_4 yang semakin tinggi akan memberikan efek peningkatan pada performa 0,349 (prediktor lain sifatnya constant).
- f. $b_5 (-0,098)$ mengindikasikan X_5 memiliki efek negatif, artinya X_5 yang semakin tinggi akan memberikan efek penurunan pada performa 0,098 (prediktor lain sifatnya constant).

Uji Ketepatan Model (F-tes)

Pengujian ini penting untuk memastikan model yang dihasilkan memiliki kemampuan prediksi yang baik. Dari analisis F-test diperoleh nilai $F\text{-stat } 13,637 > F\text{-tab } 2,58$ dan $\text{Sig. } 0,000$ jauh lebih kecil dari 0,05, dapat dinyatakan bahwa model tepat (fit) untuk memprediksi seluruh variabel prediktor (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap performa pegawai. Keputusan dari hasil ini, pengujian ketepatan model telah terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini penting untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (prosentase) dari seluruh predictor mampu menjelaskan performa. Dari hasil pengujian diperoleh nilai $\text{Adj.} R^2 0,590$ dapat ditafsirkan seluruh prediktor yang diteliti (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) mampu menjelaskan performa pegawai kurang lebih 59% selanjutnya sisanya 41% dapat diterangkan oleh prediktor lain. Hal ini dapat dicontoh seperti intrinsik motivasi, leadership, ataupun training

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini menjadi dasar terbuktiannya atau penolakan dari setiap hipotesis.

- a. Pengaruh kedua konstruk yaitu prediktor X_1 terbukti memiliki link positif pada performa dan keduanya signifikan dibuktikan $t\text{-stat } (3,783) > t\text{-tab } (2,021)$ dan $p.0,001 < 0,05$ berarti H_1 yang diajukan terbukti.
- b. Pengaruh kedua konstruk yaitu prediktor X_2 terbukti memiliki link positif pada performa dan keduanya signifikan dibuktikan $t\text{-stat } (3,194) > t\text{-tab } (2,021)$ dan $p.0,003 < 0,05$ berarti H_2 yang diajukan terbukti.
- c. Pengaruh kedua konstruk yaitu prediktor X_3 terbukti memiliki link positif pada performa dan keduanya signifikan dibuktikan $t\text{-stat } (3,177) > t\text{-tab } (2,021)$ dan $p.0,003 < 0,05$ berarti H_3 yang diajukan terbukti.
- d. Pengaruh kedua konstruk yaitu prediktor X_4 terbukti memiliki link positif pada performa dan keduanya signifikan dibuktikan $t\text{-stat } (4,096) > t\text{-tab } (2,021)$ dan $p.0,000 < 0,05$ berarti H_4 yang diajukan terbukti.
- e. Prediktor X_5 dalam riset ini secara signifikan tidak terbukti mempengaruhi performa dibuktikan $t\text{-stat } (-1,272) < t\text{-tab } (2,021)$ dan $p.0,211 > 0,05$ berarti H_5 yang diajukan tidak terbukti.

Pembahasan Hasil

1. POS-kinerja pegawai

Riset ini membuktikan POS memiliki efek signifikan pada performa pegawai terbukti $t\text{-stat } (3,783) > t\text{-tab } (2,021)$; $p.0,001 < 0,05$, berarti H_1 terbukti. Implikasi temuan ini, POS yang semakin

tinggi menyebabkan performa menjadi semakin baik, sebab pegawai merasa memperoleh pemenuhan atas harapannya, dihargai, dan memperoleh keadilan. Beberapa ukuran POS yang dapat dirasakan seperti ide pegawai dihargai, rasa empati dan perhatian pada keluhan hingga peduli pada kesejahteraan. Hal inilah dapat menumbuhkan kecintaan mereka pada organisasi, dampaknya pada perilaku seperti rasa puas dan komitmen bekerja akan nampak yang memberikan manfaat besar bagi kusekesan instansi. Pegawai dengan perbedaan karakteristik akan memiliki pandangan berbeda dalam mengevaluasi dukungan dari instansi tempat bekerja, merupakan suatu keuntungan organisasi apabila POS benar-benar diterapkan karena selain menumbuhkan komitmen juga mendorong peningkatan performa.

Riset Suwatno et al. (2023); Khairunnisa (2023); Ranihusna et al., (2021) mengkonfirmasi temuan ini yang membuktikan pengaruh kedua konstruk. POS menurut pandangan pegawai memiliki kontribusi besar terhadap performa, mereka yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung lebih termotivasi bekerja keras membantu organisasi mencapai sukses. Dalam kenyataan, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai yaitu ide-ide pegawai dihargai, jika pegawai bekerja melebihi tugas yang diberikan maka tasan mereka berterima kasih, organisasi memperhatikan keluhan pegawai, organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai, organisasi menegur jika pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi memberikan perhatian yang besar kepada pegawai dan berempati ketika pegawai berhasil dalam melakukan pekerjaan. Temuan ini dikuatkan pendapat Ranihusna et al., (2021) POS menciptakan rasa dalam diri pegawai seperti keterikatan dan rasa saling memiliki selanjutnya dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya, rasa terikat pegawai pada pekerjaan sangat membantu pencapaian visi organisasi.

2. Kompensasi-Kinerja Pegawai

Riset ini membuktikan kompensasi memiliki efek signifikan pada performa pegawai terbukti t -stat $(3,194) > t_{\text{tab}} (2,021)$; $p.0,003 < 0,05$, berarti H2 terbukti. Implikasi temuan ini, kompensasi yang semakin tinggi menyebabkan performa menjadi semakin baik, sebab pegawai merasa memperoleh penghargaan yang semakin baik atas kontribusinya dan balas jasa adil dan layak akan menumbuhkan semangat untuk bekerja menjadi semakin baik yang berimbas pada peningkatan performa. Faktor ini memiliki beberapa ukuran yaitu gaji, tambahan insentif, tunjangan kesehatan dan hari raya, tantangan tugas, adanya peluang karir serta pengakuan prestasi. Nilai rata-rata tertinggi dari hasil kuesioner pada indikator gaji yaitu merasa puas dengan gaji yang diberikan organisasi tiap bulanya dan mean terendah insentif yang mengindikasikan ketidakpuasan atas insentif sebagai imbalan tambahan. Dari temuan ini, atasan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan penghargaan, agar performa menjadi semakin baik.

Temuan ini mendukung riset Sitopu et al., (2021); Yuliantari & Ardiana (2022) bahwa kompensasi baik berupa uang atau barang adalah salah satu faktor penting bagi pegawai karena dapat memotivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerjanya. Pendapat Yuliantari Ardiana (2022) memperkuat temuan, faktor ini dapat berupa pendapatan (uang), barang baik secara langsung/tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasanya sehingga kinerja erat hubungannya dengan kompensasi, kebijakan kompensasi yang memadai akan berdampak positif pada performai.

3. OCB-Kinerja Pegawai

Riset ini membuktikan OCB memiliki efek signifikan pada performa pegawai terbukti t-stat ($3,177$) $>$ t_{tab} ($2,021$); $p.0,003 < 0,05$, berarti H₃ terbukti. Implikasi temuan ini, OCB yang semakin tinggi menyebabkan performa menjadi semakin baik, sebab pegawai menunjukkan OCB cenderung berperilaku produktif, memiliki loyalitas, sopan, dan empati sehingga peran ekstra mereka bermanfaat tidak hanya bagi individu tetapi juga membantu organisasi mencapai sukses. Berdasarkan kenyataan, perilaku OCB yang ditampilkan seperti adanya kerelaan membantu tugas rekan pada saat mereka membutuhkan, menunjukkan kehati-hatian dalam menjalankan tugasnya, berusaha tidak menampilkan keluhan meskipun beban kerja sangat tinggi namun tetap semangat dan menunjukkan loyalitas, individu juga berperilaku untuk mencegah terjadinya konflik di tempat kerja, menunjukkan kesediaan yang secara suka rela terlibat dalam aktivitas organisasi karena dilandasai rasa peduli yang tinggi untuk memajukan organisasinya. Perilaku-perilaku tersebut secara suka rela tidak memperoleh evaluasi formal namun besar kontribusinya bagi organisasi.

Temuan ini mendukung riset Mulyana et al., (2021); Akhiriani & Risal (2023) pegawai secara suka rela mau bekerja ekstra akan mendukung tugas-tugas efektif organisasi sehingga berkontribusi positif pada performa. Pendapat Rianawati et al., (2020) memperkuat temuan ini, OCB suatu perilaku seseorang yang bebas dan suka rela ditampilkan untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan.

4. Lingkungan Kerja-Kinerja Pegawai

Riset ini membuktikan lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada performa pegawai terbukti t-stat ($4,096$) $>$ t_{tab} ($2,021$); $p.0,000 < 0,05$, berarti H₄ terbukti. Implikasi temuan ini, lingkungan kerja jika semakin kondusif menyebabkan performa menjadi semakin baik, sebab pegawai lebih nyaman, bersemangat dan termotivasi jika berkerja di lingkungan yang kondusif. Kondisi yang senyataanya di lapangan telah memperoleh respon positif dari pegawai bahwa aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja telah memacu semangat dan memotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan performa dan secara keseluruhan membantu efektifitas penyelesaian tugas organisasi.

Temaun ini mendukung riset Akhiriani & Risal (2023) yang membuktikan adanya link positif dari kedua faktor, lingkungan kerja berdampak pada performa sebab faktor ini dapat menciptakan rasa nyaman, rasa aman dengan fasilitas lebih memadai, sehingga mendorong semangat untuk menghasilkan performa unggul. Temuan ini diperkuat pendapat Khoiriyah & Wahyuati (2022) yang mana faktor ini dapat menyebabkan performa semakin meningkat, sebab bekerja dengan suasana kerja menyenangkan, didukung fasilitas memadai memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Mayoritas responden memberikan respon positif terhadap peralatan dalam bekerja, keharmonisan dalam menjalin hubungan kerjasama baik terhadap atasan dan teman, selain itu mayoritas merasa setuju dengan sistem evaluasi Kinerja dan nilai-nilai budaya kerja seperti kerjasama team diterapkan dengan konsisten.

5. Stres Kerja-Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perceived Organizational Support, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja pada Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi (Sulistiyati, et al.)

Riset ini tidak memperoleh bukti yang secara signifikan stres kerja mempengaruhi performa, dengan hasil t-stat $(-1,272) < t_{\text{tab}} (2,021)$ dan $p.0,211 > 0,05$ berarti H5 tidak terbukti. Implikasinya, tingkat stres setiap staf berbeda, dan keberadaannya tidak berdampak pada performa sebab baik tingkat stres tinggi dan rendah semua tergantung kapasitas individu mengelola stresnya. Hal ini dalam kenyataan, individu dengan tingkat stres tinggi namun tetap menghasilkan performa unggul disebabkan sikap positif dalam memandang pekerjaannya mengakibatkan perilaku kerja yang dihasilkan juga positif. Beberapa kasus yang teramati di lapangan, munculnya stres disebabkan overload dan beban kerja yang tinggi, merasa tertekan karena tuntutan waktu, beberapa staf juga merasakan tidak adanya kesesuaian antara tugas yang dijalankan dengan kompetensi, selain itu ada yang merasa tanggungjawab diberikan tidak jelas. Dalam kenyataan, kondisi stres ditempat kerja yang dirasakan sebagian besar responden dapat mereka kendalikan dengan baik, selain itu atasan juga turut terlibat membantu memecahkan permasalahan bawahan.

Temuan ini mendukung riset Joy & Kumar (2019) bahwa faktor yang mempengaruhi performa bersifat kompleks dan tidak terbatas dipengaruhi stres dalam pekerjaan saja. Dalam kenyataan, staf Instalasi Radiologi sebagian besar memiliki manajemen stres yang baik sehingga mereka yang mengalami stres rata-rata tetap mampu bekerja secara maksimal. Temuan diperkuat pendapat Asaloei et al., (2020), hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada kondisi karyawan karena faktor ini bisa berupa *eustres* (sifatnya positif) dan *distres* (negatif), dan destruktif (sifatnya merusak). Jika yang terjadi adalah *distres*, maka ada kecenderungan reaksi berlebihan seperti bingung, cemas sehingga dampaknya pada performa menjadi kurang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil riset ini POS, kompensasi, OCB dan lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada performa pegawai, namun stres kerja tidak berpengaruh pada performa. Seluruh prediktor mampu menjelaskan performa pegawai 59%, dan 41% diterangkan prediktor lain. Untuk lebih meningkatkan performa pegawai, instansi diharapkan menerapkan strategi SDM yang secara seimbang berfokus pada keempat faktor ini, pimpinan diharapkan turut terlibat membantu penanganan stres yang dirasakan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *EBISMEN*, 2(1), 27-36.
- Asaloei, S. I., Wolomasi, & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *IJERE*, 9(2), 352-358.
- Koriyah, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIRM*, 11(12), 1-16.
- Dewi, F. I., Pantius, & Soeling, D. (2020). Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And Employee Engagement On Employee Performance. *IJM*, 11(6), 707-717.

Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perceived Organizational Support, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja pada Instalasi Radiologi RSUD Dr. Moewardi
(Sulistiyati, et.al.)

- Hilman, Edward, Y. R., & Faris, S. (2020). Effect Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables. *IJSTM*, 2(1), 1321-1328.
- Joy, A. J., & Kumar, G. S. G. (2018). Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *IJRAR*, 5(4), 694-715.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1), 1-7.
- Lambiju, G. A. (2022). Penempatan Kerja dan OCB terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 3(4), 402-407.
- Mulyana, P. M., Maretasari, R., & Prasetyo, M. D. (2021). OCB dan QWL terhadap Kinerja Pegawai PT. Sumber Nusantara Aditya. *Improvement: JMB*, 1(2), 116-125.
- Nugraheni, A. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 11-19.
- Ranihuksna, D., Ulfa, U. A., & Wartini, S. (2021). Public Health Personnel's Performance: the Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *JDM*, 12(1), 123-131.
- Rianawati, N. D., Suharto, & Widodo. (2020). The Influence of Organizational Culture and Discipline on Organizational Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *IJBASS*, 6(2), 59-68.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK*, 9(2), 192-203.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K., & Marpaung, K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, Compensation on Employee Performance. *GRTHRM*, 1(2), 72-83.
- Suwatno. (2023). *POS and Work Engagement toward Employee Performance with Motivation as Mediating Variable*. *JBMED*, 1(2), 230-239.
- Welly, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kafe Amanda. *HIMKOBI*, 1(1), 163-172.
- Yuliantari, D. I. K., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230-254.
- Yuliantari, D. I. K., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230-254.