



ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR VARIABEL MEDIASI (STUDI PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT NIRMALA SURI SUKOHARJO

Rosyid Prasetyo¹, Adya Hermawati², Rahayu Puji Suci³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Universitas Widya Gama Malang
rosyidprasetyo11@gmail.com

Abstrak

Kinerja perawat merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tingginya tuntutan kerja dapat menimbulkan stres kerja, sementara komitmen organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja perawat. *Organizational Citizenship Behavior* berperan sebagai perilaku ekstra yang dapat memperkuat hubungan antara stres kerja, komitmen organisasi, dan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian sebanyak 48 perawat yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Stres kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan (P-Value 0,049 dan 0,021) terhadap kinerja perawat melalui *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* berperan penting dalam memperkuat kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif, penguatan komitmen organisasi, serta peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, membangun budaya organisasi yang positif, dan mendorong perilaku kerja ekstra guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Perawat

Abstract

Nurse performance is a key factor in determining the quality of healthcare services in hospitals. High work demands can lead to work stress, while organizational commitment is a significant factor influencing nurses' work behavior and performance. *Organizational Citizenship Behavior* acts as an extra-personal behavior that can strengthen the relationship between work stress, organizational commitment, and nurse performance. This study aims to analyze the influence of work stress and organizational commitment on nurse performance, with *Organizational Citizenship Behavior* as a mediating variable in the Inpatient Unit of Nirmala Suri Hospital, Sukoharjo. This study used a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 48 nurses selected using a total sampling technique. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire. Data analysis used the *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4 software. The study showed that *Organizational Citizenship Behavior* mediated the influence of work stress and organizational commitment on nurse performance in the Inpatient Unit of Nirmala Suri Hospital, Sukoharjo. Work stress and organizational commitment were shown to have a significant effect (P-Value 0.049 and 0.021) on nurse performance through *Organizational Citizenship Behavior*, suggesting that enhancing *Organizational Citizenship Behavior* behavior plays a crucial role in enhancing nurse performance. These findings indicate that effective work stress management, strengthening organizational commitment, and enhancing *Organizational Citizenship Behavior* behavior are important strategies for improving nurse performance. Therefore, hospital management needs to develop policies that support nurse well-being, build a positive organizational culture, and encourage extra-curricular activities to improve the quality of nursing services

Keywords: Work Stress, Organizational Commitment, *Organizational Citizenship Behavior*, Nurse Performance

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Universitas Widya Gama Malang1

Email : rosyidprasetyo11@gmail.com

Phone : 08522998816

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan upaya kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Keberadaan rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit, tetapi juga sebagai pusat pendidikan, penelitian, serta rujukan dalam sistem pelayanan kesehatan nasional. Sebagai organisasi yang kompleks dan dinamis, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, dan berorientasi pada keselamatan pasien melalui dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan kompeten (Kemenkes RI, 2021).

Secara global, stres kerja pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan masalah serius yang terus meningkat. *World Health Organization* melaporkan bahwa lebih dari 40–60% perawat di dunia mengalami stres kerja sedang hingga tinggi, yang disebabkan oleh beban kerja berlebih, tuntutan emosional, jam kerja panjang, serta tekanan tanggung jawab dalam pelayanan pasien (WHO, 2025). Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan kinerja, keselamatan pasien, dan kualitas pelayanan kesehatan (Liu et al., 2023).

Di tingkat nasional, berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 50–70% perawat mengalami stres kerja pada kategori sedang hingga berat, terutama di rumah sakit dengan tingkat kunjungan pasien tinggi dan keterbatasan sumber daya manusia (Maria, 2024). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik terbukti berkontribusi terhadap penurunan motivasi kerja, meningkatnya burnout, absensi, serta turunnya kinerja perawat (Putri & Handayani, 2023).

Berdasarkan data kinerja perawat selama tiga bulan terakhir di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo, yaitu pada bulan November 2025 hingga Januari 2026, menunjukkan bahwa kinerja perawat berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Pada bulan November 2025, tingkat kehadiran perawat mencapai 96%, ketepatan dokumentasi asuhan keperawatan sebesar 92%, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) sebesar 94%, serta tingkat kepuasan pasien sebesar 90%. Capaian ini menunjukkan bahwa perawat telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Pada bulan Desember 2025, kinerja perawat menunjukkan konsistensi yang positif, dengan tingkat kehadiran sebesar 95%, ketepatan dokumentasi meningkat menjadi 93%, kepatuhan

terhadap SOP mencapai 95%, dan kepuasan pasien sebesar 91%. Hal ini mengindikasikan adanya upaya berkelanjutan dari perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan serta menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Selanjutnya, pada bulan Januari 2026, terjadi peningkatan kinerja yang lebih optimal, ditandai dengan tingkat kehadiran perawat sebesar 97%, ketepatan dokumentasi 94%, kepatuhan terhadap SOP 96%, serta kepuasan pasien mencapai 92%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa perawat mampu mempertahankan komitmen kerja, disiplin, serta kualitas pelayanan yang tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo selama tiga bulan terakhir berada dalam kondisi stabil dan cenderung meningkat, sehingga mendukung tercapainya mutu pelayanan kesehatan yang optimal.

Selain stres kerja, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Perawat dengan komitmen organisasi rendah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, loyalitas menurun, serta kinerja yang kurang optimal (Meyer & Allen, 2022). Data empiris di sektor kesehatan menunjukkan bahwa sekitar 30–45% perawat memiliki tingkat komitmen organisasi pada kategori sedang hingga rendah, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan iklim organisasi (Sari et al., 2023).

Di sisi lain, *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku kerja sukarela di luar tugas formal terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan. Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* perawat masih berada pada kategori sedang (40–60%), terutama pada dimensi altruism, conscientiousness, dan *civic virtue* (Organ, 2018; Rahmawati, 2024). Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* berdampak pada menurunnya kerja sama tim, komunikasi antar tenaga kesehatan, serta mutu pelayanan pasien (Podsakoff et al., 2019).

Secara lokal (konteks rumah sakit/tempat penelitian), berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara awal, ditemukan bahwa sebagian perawat mengeluhkan beban kerja tinggi, tekanan waktu, serta konflik peran, yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Selain itu, masih terdapat perawat yang menunjukkan komitmen organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang belum optimal, ditandai dengan keterlambatan hadir, rendahnya inisiatif membantu rekan kerja, serta minimnya

partisipasi dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini diduga berpengaruh terhadap penurunan kinerja perawat, yang tercermin dari belum optimalnya mutu asuhan keperawatan dan kepuasan pasien.

Sumber daya manusia, khususnya perawat, merupakan komponen utama dalam operasional rumah sakit. Perawat adalah tenaga kesehatan yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien, terutama pada instalasi rawat inap yang beroperasi selama 24 jam. Peran perawat tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tindakan keperawatan, tetapi juga mencakup pemantauan kondisi pasien, pemberian edukasi kesehatan, koordinasi dengan tenaga medis lain, serta pendokumentasian asuhan keperawatan. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan rumah sakit (Aiken et al., 2021).

Namun demikian, tuntutan pekerjaan pada instalasi rawat inap sering kali menempatkan perawat pada kondisi kerja yang penuh tekanan. Beban kerja yang tinggi, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, sistem kerja shift, serta keterbatasan jumlah tenaga keperawatan dapat memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas kinerja perawat, serta berdampak negatif terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien (Lu et al., 2019; Sani et al., 2024).

Selain stres kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui loyalitas, kesediaan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Perawat dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, tanggung jawab yang lebih besar, dan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2022).

Di sisi lain, kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku kerja formal (*in-role behavior*), tetapi juga oleh perilaku ekstra-peran yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela yang tidak tercantum secara langsung dalam sistem penilaian kinerja formal, namun berkontribusi besar terhadap efektivitas organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, *Organizational Citizenship Behavior* seperti saling membantu antar perawat, menjaga sportivitas, dan menunjukkan kepedulian terhadap organisasi terbukti mendukung kualitas pelayanan dan kinerja tim (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2009; Kaihatu & Djati, 2016). Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi

memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, termasuk perawat. Stres kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja dan sering digunakan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja (Febrian, 2023; Sunaryadi et al., 2022).

Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo sebagai salah satu rumah sakit yang menyediakan pelayanan rawat inap di wilayah Kabupaten Sukoharjo dihadapkan pada berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan. Secara kelembagaan, rumah sakit memiliki total 421 karyawan dan saat ini berfokus pada pengembangan kapasitas serta mutu layanan perawat instalasi rawat inap sebagai garda terdepan pelayanan 24 jam. Instalasi rawat inap yang beroperasi selama 24 jam dengan sistem kerja shift menuntut kesiapan fisik dan mental perawat secara berkelanjutan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja dan memengaruhi komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat serta perilaku ekstra-peran yang ditunjukkan dalam pelayanan sehari-hari (Shin et al., 2020; Lu et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, penelitian mengenai analisis pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research untuk menjelaskan hubungan kausal antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Berdasarkan waktu pengambilan data, penelitian ini termasuk cross-sectional study, yaitu pengumpulan data dilakukan satu kali pada periode tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) karena metode ini mampu menganalisis hubungan

langsung dan tidak langsung antar variabel laten, sesuai untuk ukuran sampel relatif kecil serta data yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi populasi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, meliputi empat variabel utama: stres kerja, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja perawat. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*, dengan hasil seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit serta literatur ilmiah yang mendukung penelitian.

Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Analisis meliputi pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian. Pengujian signifikansi dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Analisis ini digunakan untuk menilai pengaruh langsung maupun tidak langsung serta menentukan peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri. Penelitian dilakukan pada bulan Januari–Februari 2026 dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan unit kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 33–45 tahun sebanyak 27 orang (30,49%). Responden didominasi oleh perawat perempuan yaitu sebanyak 35 orang (72,92%), sedangkan perawat laki-laki sebanyak 13 orang (27,08%).

Ditinjau dari unit kerja, sebagian besar responden bekerja di IRNA Lantai 3 dan 4 sebanyak 16 orang (33,33%), diikuti ruang anak sebanyak 11 orang (22,92%), ICU sebanyak 11 orang (22,92%), IRNA Lantai 5 sebanyak 9 orang (18,75%), dan IRNA Lantai 1 sebanyak 8 orang (16,67%).

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden berada pada usia produktif dengan dominasi perawat perempuan dan tersebar pada berbagai unit perawatan

Stres Kerja Perawat

Tingkat stres kerja perawat berada pada kategori stres ringan. Dimensi fisik dan perilaku menjadi sumber stres yang relatif lebih dominan dibandingkan dimensi psikologis. Skor tertinggi muncul pada indikator kelelahan fisik, yang mengindikasikan bahwa tuntutan kerja, intensitas aktivitas pelayanan, serta sistem kerja shift masih memberikan tekanan bagi perawat.

Sebaliknya, dimensi psikologis menunjukkan skor terendah, yang menandakan bahwa perawat relatif mampu mengelola tekanan emosional dan mental dalam pekerjaannya. Kondisi ini mencerminkan adanya kemampuan adaptasi, kepercayaan diri, serta dukungan lingkungan kerja yang cukup baik di Rumah Sakit Nirmala Suri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi perawat berada pada kategori sangat tinggi. Tingginya komitmen ini terlihat pada ketiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dimensi komitmen berkelanjutan menunjukkan skor tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pertimbangan stabilitas kerja dan keamanan ekonomi menjadi alasan utama perawat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Namun demikian, skor terendah terdapat pada dimensi komitmen afektif, khususnya terkait perasaan senang bekerja di organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki loyalitas yang tinggi, keterikatan emosional terhadap organisasi masih perlu diperkuat.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior perawat berada pada kategori tinggi. Dimensi altruism dan conscientiousness memperoleh skor tertinggi, yang mencerminkan perilaku saling membantu, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kesediaan menjalankan tugas di luar kewajiban formal.

Sebaliknya, dimensi *civic virtue* menunjukkan skor relatif lebih rendah, yang

mengindikasikan bahwa keterlibatan perawat dalam menjaga dan mempromosikan citra organisasi belum optimal. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan partisipasi perawat dalam kegiatan organisasi dan penguatan pemahaman terhadap visi dan misi rumah sakit.

Kinerja Perawat

Kinerja perawat secara keseluruhan berada pada kategori baik. Dimensi komunikasi profesional dan akuntabilitas memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa perawat mampu bekerja sama secara efektif dalam tim serta memiliki tanggung jawab tinggi terhadap tugas dan keputusan klinis.

Namun demikian, dimensi perilaku caring, khususnya aspek kesabaran dalam menghadapi pasien dan keluarga, memperoleh skor terendah. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan emosional dalam praktik keperawatan yang berpotensi dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. *Organizational Citizenship Behavior* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja ekstra peran mampu memperkuat pengaruh faktor individual dan organisasi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Stres kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Peningkatan tingkat stres kerja cenderung berdampak pada penurunan kinerja perawat, sedangkan kondisi stres yang lebih rendah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor psikologis yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Putri dan Handayani (2018) serta Sari et al. (2020) melaporkan bahwa beban kerja dan tekanan emosional yang tinggi meningkatkan stres kerja sehingga menurunkan kualitas kinerja perawat. Penelitian Prasetyo dan Nugroho (2023)

juga menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, konsentrasi, dan ketepatan dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh Teori Stres Kerja Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengelolanya. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan motivasi, serta mengganggu konsentrasi, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Selain itu, teori General Adaptation Syndrome (GAS) dari Selye menjelaskan bahwa paparan stres yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan kemampuan adaptasi individu dan berujung pada penurunan performa kerja.

Dalam konteks pelayanan keperawatan, World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan yang rentan mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja, tuntutan emosional, tekanan waktu, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menyebabkan kelelahan, burnout, penurunan kepuasan kerja, serta penurunan kinerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan dan keselamatan pasien (WHO, 2025).

Meskipun tingkat stres kerja perawat berada pada kategori ringan, kondisi tersebut tetap memberikan dampak terhadap kinerja. Intensitas pelayanan, sistem kerja shift, tuntutan ketepatan tindakan, serta interaksi emosional dengan pasien dan keluarga menjadi faktor pemicu stres yang dapat menurunkan fokus, kecepatan respon, dan ketelitian perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Nursalam, 2020). Oleh karena itu, diperlukan upaya manajemen stres yang efektif melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian dukungan psikologis dan kesejahteraan perawat guna meningkatkan kinerja, mutu pelayanan keperawatan, dan keselamatan pasien.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Komitmen organisasi mendorong perawat untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi tinggi terhadap organisasi (Nurmala, 2021).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tahir, E., & Suci, R. P. (2019) bahwa komitmen organisasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.60 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Suryani (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pratiwi et al. (2022) yang menemukan bahwa perawat dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, ditandai dengan peningkatan kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar prosedur operasional. Selain itu, penelitian oleh Setiawan dan Widodo (2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan, khususnya dalam pelayanan rawat inap (Rahmawati & Suryani, 2019; Setiawan & Widodo, 2020; Pratiwi et al., 2022).

Secara teoretis, temuan ini didukung oleh teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut berkontribusi terhadap perilaku kerja individu dalam organisasi, termasuk peningkatan kinerja. Komitmen afektif mendorong keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan menimbulkan pertimbangan biaya-manfaat untuk tetap bertahan, sedangkan komitmen normatif menciptakan rasa tanggung jawab moral untuk berkontribusi secara maksimal (Meyer & Allen, 1997; Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, teori perilaku organisasi menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku kerja positif, seperti disiplin, motivasi tinggi, dan keinginan kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja perawat dalam aspek pelayanan keperawatan, komunikasi terapeutik, dan kepatuhan terhadap prosedur pelayanan. Organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan cenderung memiliki sumber daya manusia yang produktif dan berkinerja tinggi (Mangkunegara, 2021; WHO, 2025).

Berdasarkan asumsi peneliti, tingginya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang partisipatif, serta sistem manajemen rumah sakit yang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan perawat. Faktor-faktor tersebut mampu menumbuhkan rasa memiliki, kebanggaan, dan loyalitas perawat terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Peningkatan komitmen organisasi melalui pengembangan budaya kerja positif, pemberian penghargaan, serta dukungan manajerial yang optimal diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien di rumah sakit.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) perawat. Meskipun berada dalam kondisi tekanan kerja, perawat tetap mampu menunjukkan perilaku ekstra peran yang bersifat sukarela dan mendukung efektivitas organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja rumah sakit (Nurmala, 2021). Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat moderat dan terkelola dengan baik dapat mendorong individu untuk mempertahankan kinerja serta meningkatkan kontribusi positif terhadap organisasi, termasuk melalui peningkatan rasa tanggung jawab, solidaritas, empati, dan kerjasama tim (Putra & Dewi, 2018; Sari et al., 2021; Nugroho & Handayani, 2023).

Secara teoretis, hubungan antara stres kerja dan OCB dapat dijelaskan melalui hukum Yerkes–Dodson yang menyatakan bahwa tingkat stres sedang berperan dalam meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas kerja. Stres yang bersifat adaptif dapat berfungsi sebagai stimulus positif yang mendorong keterlibatan kerja dan memunculkan perilaku di luar peran formal, seperti altruism, courtesy, sportivitas, dan kesadaran organisasi (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2021). Selain itu, teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa individu yang

menghadapi tuntutan kerja tinggi cenderung mengembangkan mekanisme koping positif untuk menjaga efektivitas kerja dan keharmonisan lingkungan, yang merupakan bagian penting dari dimensi OCB dalam pelayanan keperawatan (Organ et al., 2006; Nursalam, 2020).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap perilaku kerja perawat, melainkan dapat menjadi faktor pendorong munculnya Organizational Citizenship Behavior apabila dikelola secara adaptif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengembangkan strategi pengelolaan stres yang efektif melalui dukungan organisasi, pengaturan beban kerja, dan penguatan kerja tim agar perilaku OCB perawat dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan..

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam pembentukan OCB pada tenaga kesehatan. Sari dan Wibowo (2019) menyatakan bahwa perawat dengan tingkat komitmen afektif dan loyalitas yang tinggi lebih bersedia membantu rekan kerja dan menjaga kualitas pelayanan secara sukarela. Penelitian oleh Pratama et al. (2021) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan dimensi altruism, courtesy, dan civic virtue pada tenaga kesehatan. Temuan serupa dilaporkan oleh Nugroho dan Handayani (2023) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor utama munculnya perilaku OCB dalam pelayanan keperawatan.

Secara teoritis, hubungan antara komitmen organisasi dan OCB dapat dijelaskan melalui teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, yang menyatakan bahwa komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif mendorong individu untuk menunjukkan loyalitas serta kontribusi positif terhadap organisasi. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab moral dan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga terdorong untuk menampilkan perilaku sukarela yang melampaui kewajiban formal sebagai bentuk dedikasi dan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi (Meyer & Allen, 1997; Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks pelayanan rumah sakit, komitmen organisasi yang kuat membentuk sikap kerja positif, meningkatkan rasa memiliki, serta

memperkuat identifikasi perawat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku OCB, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, mematuhi aturan tanpa pengawasan ketat, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Perilaku ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas tim keperawatan, mutu pelayanan, dan keselamatan pasien (Organ et al., 2006; Nursalam, 2020).

Berdasarkan interpretasi peneliti, kuatnya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo mencerminkan adanya ikatan emosional yang positif antara perawat dan organisasi. Perawat yang merasa dihargai, diperhatikan kesejahteraannya, serta memiliki peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan loyalitas, kesediaan berkontribusi lebih, dan perilaku kerja ekstra demi kemajuan rumah sakit. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior perawat, sehingga perlu menjadi fokus utama dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Temuan tersebut menegaskan bahwa perilaku kerja ekstra yang dilakukan secara sukarela, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga keharmonisan tim, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja perawat. Secara konseptual, OCB merupakan perilaku individu yang tidak secara langsung diatur dalam sistem penghargaan formal, namun berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Organ et al., 2006). Dalam konteks pelayanan kesehatan, khususnya keperawatan, perilaku OCB menjadi sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan perawat yang menuntut kerja sama tim, empati, dan responsivitas tinggi terhadap kebutuhan pasien (Robbins & Judge, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Nurmala (2021) melaporkan bahwa perawat dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam aspek kualitas pelayanan, ketepatan tindakan, serta kolaborasi tim. Penelitian Sari dan Handayani (2019) juga menemukan bahwa OCB berkontribusi positif

terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit swasta, khususnya dalam meningkatkan kepuasan pasien dan efektivitas pelayanan. Temuan serupa dikemukakan oleh Pratiwi et al. (2022) yang menyatakan bahwa OCB merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

Selain faktor individual, kondisi lingkungan kerja turut berperan dalam mendukung munculnya OCB dan peningkatan kinerja perawat. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat serta mendorong terbentuknya hubungan kerja yang harmonis antara perawat dengan atasan maupun rekan kerja (Yosiana et al., 2020). Lingkungan kerja yang kondusif juga memungkinkan perawat untuk lebih mudah mengekspresikan perilaku kerja ekstra secara sukarela, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan perspektif peneliti, tingginya pengaruh OCB terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo menunjukkan bahwa budaya kerja kolektif dan semangat kebersamaan telah terbentuk dengan baik. Perawat tidak hanya berorientasi pada pemenuhan tugas formal, tetapi juga menunjukkan komitmen profesional melalui perilaku kerja ekstra yang mendukung kelancaran pelayanan kesehatan. Kondisi ini mencerminkan adanya dukungan manajerial yang memadai serta lingkungan kerja yang relatif kondusif, sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Hasil ini mengindikasikan bahwa OCB berperan penting sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat. Stres kerja yang dialami perawat tidak secara otomatis berdampak langsung pada penurunan kinerja, namun sangat dipengaruhi oleh kemampuan perawat dalam mempertahankan perilaku kerja ekstra peran, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga komunikasi yang efektif, menunjukkan empati terhadap pasien, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Apabila OCB tetap terjaga, dampak negatif stres kerja terhadap kinerja dapat diminimalkan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik akan menekan munculnya OCB dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja perawat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki implikasi terhadap perilaku

ekstra peran dan kinerja karyawan. Nurmala (2021) menemukan bahwa perawat dengan tingkat stres kerja ringan hingga sedang masih mampu menunjukkan OCB yang baik, sehingga kinerjanya tetap optimal. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan semangat kerja, kepedulian terhadap lingkungan kerja, serta kemauan untuk melakukan perilaku di luar tugas formal, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Nurmala, 2021; Pratiwi et al., 2022). Dengan demikian, OCB menjadi faktor kunci yang memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.

Secara teoritis, stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja bersifat non-linear. Stres pada tingkat moderat (eustress) dapat meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan fokus kerja, sedangkan stres berlebihan (distress) akan menurunkan kapasitas individu dalam menampilkan perilaku positif, termasuk perilaku OCB. Dalam kerangka ini, OCB berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja perawat, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat dan pengelolaannya (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks pelayanan keperawatan, perawat menghadapi beban kerja tinggi, tuntutan emosional dari pasien dan keluarga, serta tekanan administratif yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Perawat yang mampu mengelola stres secara adaptif cenderung tetap menunjukkan OCB, seperti bekerja sama dalam tim, membantu rekan yang mengalami kesulitan, dan menjaga kualitas pelayanan kepada pasien. Perilaku ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak pada efektivitas tim dan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Sebaliknya, stres kerja yang tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan OCB, meningkatkan kelelahan kerja, dan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan (Marquis & Huston, 2017; WHO, 2025).

Peran manajemen rumah sakit menjadi sangat strategis dalam mengelola stres kerja perawat dan mendorong munculnya OCB. Manajemen bertanggung jawab dalam menciptakan sistem kerja yang adil, pembagian beban kerja yang proporsional, serta penyediaan dukungan organisasi yang memadai. Pengelolaan sumber daya manusia keperawatan yang efektif, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja, terbukti mampu meningkatkan kepuasan

kerja dan kinerja perawat sekaligus menurunkan tingkat stres kerja (Nursalam, 2020; Marquis & Huston, 2017).

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan aman, baik secara fisik maupun psikososial, berperan penting dalam menekan stres kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong perawat untuk menunjukkan perilaku OCB secara sukarela, yang pada akhirnya memperkuat kinerja dan mutu pelayanan. Kepemimpinan keperawatan yang efektif, khususnya kepemimpinan transformasional, juga berperan dalam memberikan dukungan emosional, arahan yang jelas, serta umpan balik konstruktif kepada perawat, sehingga mampu meningkatkan motivasi intrinsik, OCB, dan kinerja perawat secara berkelanjutan (Northouse, 2021; Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan asumsi peneliti, temuan ini menegaskan bahwa kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh tingkat stres kerja yang dialami, tetapi juga oleh kemampuan perawat dan organisasi dalam mempertahankan perilaku kerja positif melalui OCB. Perawat yang memiliki profesionalisme tinggi, empati, serta komitmen terhadap organisasi akan tetap mampu menunjukkan OCB meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dukungan organisasi, iklim kerja yang positif, serta kepemimpinan yang efektif menjadi faktor krusial dalam membangun budaya kerja yang mendorong OCB.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior memainkan peran strategis sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat. Manajemen rumah sakit disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang berorientasi pada pengelolaan stres kerja, peningkatan kesejahteraan psikologis perawat, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan budaya organisasi yang mendorong perilaku OCB. Implementasi kebijakan tersebut diharapkan mampu menjaga stabilitas kinerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat yang dimediasi Organizational Citizenship Behavior di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Hasil pengujian model menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Pengaruh tidak langsung tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur

sebesar 0,372 dengan t-statistik 2,312 dan p-value 0,021 ($<0,05$), sehingga hipotesis 7 (H7) dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB mampu berperan secara signifikan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja perawat.

Secara empiris, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja perawat, tetapi juga mendorong munculnya perilaku ekstra peran melalui OCB, seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Perilaku tersebut berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa OCB memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan (Pratama & Lestari, 2020; Wibowo et al., 2021; Nugroho & Handayani, 2023).

Secara teoritis, peran mediasi OCB dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (social exchange theory), yang menyatakan bahwa individu yang memiliki rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi akan membalasnya melalui perilaku kerja positif di luar kewajiban formal. Komitmen organisasi menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang mendorong perawat untuk menunjukkan perilaku OCB sebagai bentuk timbal balik terhadap organisasi. Selain itu, teori perilaku organisasi menegaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan membentuk sikap kerja positif dan meningkatkan keterlibatan kerja, sehingga perawat terdorong untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Blau, 1964; Robbins & Judge, 2017; Organ et al., 2006).

Dalam konteks Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo, peran OCB sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa perawat dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki kesadaran kolektif untuk mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Perilaku saling membantu, kepedulian terhadap lingkungan kerja, dan partisipasi aktif dalam kegiatan rumah sakit berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja perawat, kualitas asuhan keperawatan, serta kepuasan pasien. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya strategi manajerial yang berfokus pada penguatan komitmen organisasi dan pengembangan perilaku OCB melalui kepemimpinan partisipatif, sistem penghargaan, dan budaya kerja kolaboratif guna

meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan..

SIMPULAN

1. Stres kerja terbukti memengaruhi kinerja perawat, sehingga pengelolaan stres menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
2. Komitmen organisasi terbukti memengaruhi terhadap kinerja perawat, sehingga peningkatan komitmen menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
3. Stres kerja memengaruhi Organizational Citizenship Behavior perawat, sehingga pengendalian stres menjadi strategi penting dalam meningkatkan perilaku kerja ekstra peran dan efektivitas organisasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
4. Komitmen organisasi memengaruhi Organizational Citizenship Behavior perawat, sehingga peningkatan komitmen menjadi strategi penting dalam mendorong perilaku kerja sukarela dan efektivitas organisasi di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
5. Organizational Citizenship Behavior memengaruhi terhadap kinerja perawat, sehingga penguatan perilaku kerja ekstra peran menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
6. Stres kerja memengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui OCB, sehingga pengelolaan stres dan penguatan OCB menjadi strategi kunci dalam peningkatan kinerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo
7. Komitmen organisasi memengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui OCB, sehingga peningkatan komitmen dan penguatan OCB menjadi strategi penting dalam optimalisasi kinerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, S. P., Nurhadi, T., Syahidin, R., Malik, R., & Paramata, V. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di RS Umum Mutiasari Duri Riau. *Jurnal Ners*, 9(4), 6878–6886.

Azizah, A. N., et al. (2024). The influence of organizational citizenship behavior on nurse performance in inpatient departments. *Pharmacognosy Journal*, 16(2), 280–286.

Maria, D. (2024). Peran organizational citizenship behavior dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 27(1), 45–54.

Rahmadhani, D., Hidayat, A., & Sari, M. (2024). Komitmen organisasi dan kinerja perawat rawat inap. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 27(1), 33–42.

Sari, N., Putri, A., & Wahyuni, S. (2022). Mediasi organizational citizenship behavior pada hubungan komitmen organisasi dan kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 10(3), 210–219.

Hayulita, S., Yusnita, & Fitria, L. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(2), 98–106.

Yusuf, M., & Fitriani, R. (2021). Stres kerja, beban kerja, dan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2), 67–76.

Padila, & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926.

Kamila, S. R., & Fauziah, M. (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 4(2), 69–78.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1).

Prasetyo, A., & Nugroho, S. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(2), 145–154.

Mulya, D. L., & Meilani, Y. F. (2023). Hubungan OCB, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(1).

Aiken, L. H., et al. (2021). Hospital nurse staffing and patient outcomes. *The Lancet Global Health*, 9(8), e1141–e1150.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 273–285.

Demir, Y., et al. (2025). Determinants of nurses’ job performance. *BMC Nursing*, 24(18).

Junaidi, A., Putri, R. A., & Lestari, D. (2024). Work stress and organizational citizenship behavior of nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 30(1).

- Parashakti, R. D., et al. (2023). Organizational commitment, OCB, and nurse performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6).
- Sani, M. M., et al. (2024). Influence of work-related stress on patient safety culture among nurses. *BMC Nursing*, 23.
- Hair, J. F., et al. (2017). An assessment of the use of PLS-SEM. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (2019). *Psychometric Theory* (4th ed.). McGraw-Hill.