

**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB) TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
JIWA DAERAH KOLONEL H.M SYUKUR JAMBI**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

**Amelia Nola Salsabila**

**(30702100031)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

#### HUBUNGAN ANTARA OCB TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH KOLONEL H.M SYUKUR JAMBI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Amelia Nola Salsabila  
(30702100031)

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal



Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si.Psi  
NIK. 210700007

21 Januari 2025

Semarang, 21 Januari 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.  
Nik. 210799001

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN Hubungan antara OCB terhadap Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Amelia Nola Salsabila

30702100031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada 10 Februari 2025

#### Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

2. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

3. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 10 Februari 2025

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si  
NIDN. 210799001

## PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Amelia Nola Salsabila dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang sepengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terjadi terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 21 Januari 2025

Yang Menyatakan



Amelia Nola Salsabila  
30702100031

## **MOTTO**

*“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”*

**(Umar Bin Khattab)**

*“Lokasi lahir boleh dimana saja, tapi lokasi mimpi harus dilangit”*

**(H. Anies Rasyid Baswedan, S.E,M.P.P., Ph.D)**

*“Jaga selalu sikap positif, tebar selalu benih-benih kebaikan sehingga bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain”*

**(Ikhlas Marzuki)**



## **PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu selama menjalani proses ini. Terutama kepada Bapak Ikhlas Marzuki dan ibu Novarida Renwarin yang telah senantiasa memberikan semangat, dukungan dan untaian do'a tiada hentinya dan selalu memberikan motivasi agar menjadi orang yang sukses dengan tetap rendah hati.

Dosen pembimbing saya Ibu Hj.Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ikhlas. Ibu Ratna yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna untuk sekarang ini dan masa yang akan datang. Alhamdulillah dengan bimbingan ibu Ratna saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Kepada teman-teman yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah dan memberikan energi positif kepada saya sehingga saya mampu sampai tahap sekarang dan mudah-mudahan teman-temanku semua bisa menjadi temanku sampai tua nanti dan tidak akan putus silaturahmi Aamiin.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat bertemu dengan teman-teman dan orang-orang yang sangat saya sayangi. Tempat segala suka cita yang mewarnai selama masa perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, memberikan kesehatan, kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH KOLONEL H.M SYUKUR JAMBI sesuai dengan yang di harapkan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus ditempuh untuk menyelesaikan program S1 Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan, arahan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam proses akademik
2. Ibu Hj.Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu, mengerti setiap kesulitan mahasiswa, memberikan arahan, motivasi dn perhatian dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapt terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dra.Rohmatun, Psi selaku dosen wali yang telah mengarahkan selama masa perkuliahan dan memberikan motivasi kepada saya
4. Bapak dan ibu dosen selaku tenaga pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat kepada penulis.
5. Bapak dan ibu staff TU dan perpustakaan serta selurh karyawan Fakultas Psikologi, atas bantuan dan kerja dengan memberikan kemudahan dalam proses administrasi
6. Para perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi yang senantiasa membantu dan bersedia memiliki waktu luang untuk mengisi skala penelitian

7. Ibu Elsa selaku kepala keprawatan yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian
8. Cinta pertama dan panutan, Bapak Iklas Marzuki, Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga, yang telah memberikan kasih sayang, serta ridho dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat kubalass hanya dengan selembar kertas. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat lebih. Dan terimakasih telah memberikan support yang tak terhingga
9. Pintu surgaku, ibu Novarida Renwarin. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis. Ibu menjadi penguat dan pengiat paling hebat
10. Untuk adik perempuanku Nabila Lola Locita terimakasih karna sudah membantu dan memberi support dalam berbagai keadaan
11. Teruntuk sahabat dan teman terkasih penulis Gita, Ainun, Riska, Yaya, Liya terima kasih untuk menjadi partner bertumbuh di segala kondisi yang kadang tidak terduga, menjadi pendengar yang baik untuk penulis, membantu penulis dalam segala hal, menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan selalu mensupport penulis serta meyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses skripsi akan berakhir
12. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun, saya bangga pada diri saya sendiri sudah bertahan sejauh ini dan bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh lika-liku yang dijalani.

Semarang, 20 Januari 2025

Amelia Nola Salsabila

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. STRES KERJA.....	8
1. Pengertian Stres Kerja .....	8
2. Jenis Jenis Stres Kerja.....	9
3. Aspek Stres Kerja.....	9
4. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	10
5. Dampak Stres Kerja Pada Perawat.....	11
B. OCB.....	12
1. Pengertian OCB.....	12
2. Aspek- Aspek OCB.....	13
C. Hubungan antara Organization Citizenship Behavior (OCB) dan .....	15

Stres Kerja.....	15
D. Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Identifikasi Variabel.....	17
B. Definisi Operasional.....	17
1. Sres Kerja.....	17
2. OCB.....	17
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	18
1. Populasi.....	18
2. Sampel.....	18
3. Teknik Pengambilan Sampling.....	18
D. Metode Pengumpulan Data.....	19
1. Skala Stres kerja.....	19
2. Skala <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
E. Validitas, Uji Beda Aitem, dan Estimasi alat Ukur.....	21
1. Uji Validitas.....	21
2. Uji Daya Beda Aitem.....	21
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	22
F. Teknik Analisis.....	22
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	23
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	23
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	23
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	24
B. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur.....	26
1. Skala Stres Kerja.....	27
2. Skala <i>OCB</i> .....	27
C. Pelaksanaan Penelitian.....	29
D. Hasil Penelitian.....	30
1. Uji Asumsi.....	30
E. Deskripsi penelitian.....	32
1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja.....	32

2. Deskripsi Data Skala OCB .....	34
F. Pembahasan .....	35
G. Kelemahan penelitian .....	37
BAB V KESIMPULAN.....	38
A. Kesimpulan .....	38
B. Saran.....	38
1. Bagi perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi ...	38
2. Bagi peneliti selanjunya.....	38
DAFTAR PUSTAKA .....	39



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue print</i> Skala Stres kerja.....	20
Tabel 2. <i>Blue print</i> Skala <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB).....	20
Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja .....	25
Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala OCB .....	26
Tabel 5. Data Uji Coba Alat Ukur.....	26
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala <i>OCB</i> .....	28
Tabel 8. Penomoran Ulang Pada Skala Stres Kerja .....	28
Tabel 9. Penomoran Ulang Pada Skala OCB .....	29
Tabel 10. Data Sampel Penelitian .....	30
Tabel 11. Data Demografi Populasi Penelitian .....	30
Tabel 12. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	31
Tabel 13. Normal Kategorisasi Skor .....	32
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja.....	33
Tabel 15. Kategorisasi Stres Kerja .....	33
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala OCB.....	34
Tabel 17. Kategorisasi OCB .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja .....	33
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala OCB .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba .....	44
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba .....	55
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba ....	61
Lampiran D. Skala Penelitian .....	66
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian .....	77
Lampiran F. Analisis Data .....	90
Lampiran G. Dokumentasi Penelitian .....	94
Lampiran H. Surat Izin Penelitian dan Surat Keterangan Hasil Penelitian .....	95



**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
(OCB) TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
JIWA DAERAH KOLONEL H.M SYUKUR JAMBI**

Amelia Nola Salsabilla  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Email : [amelsabila482@std.unissula.ac.id](mailto:amelsabila482@std.unissula.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 190 dan sampel penelitian 125 perawat di bidang jiwa yang dipilih melalui purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan 2 skala yaitu skala stres kerja yang terdiri dari 25 item dengan reliabilitas 0,958 dan skala OCB yang terdiri dari 28 item dengan reliabilitas 0,940. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment* untuk menguji hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan stres kerja pada perawat memperoleh hasil  $r_{xy} = -0,863$  dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan negatif yang signifikan antara OCB dan stres kerja. Artinya, semakin tinggi OCB, semakin rendah tingkat stres kerja. Studi ini merekomendasikan peningkatan OCB untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, OCB



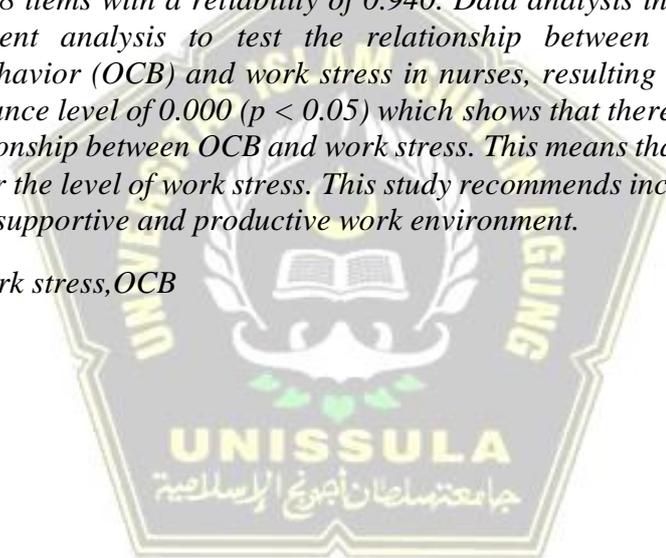
*THE RELATIONSHIP BETWEEN OCB AND WORK STRESS IN NURSES AT A  
REGIONAL MENTAL HOSPITAL COLONEL H.M SYUKUR JAMBI*

*Amelia Nola Salsabilla  
Faculty of Psychology  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Email : [amelsalsabila482@std.unissula.ac.id](mailto:amelsalsabila482@std.unissula.ac.id)*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work stress in nurses at the Colonel H.M Syukur Jambi Regional Mental Hospital. The research method uses a quantitative approach with a population of 190 and a sample 125 nurses in the mental health sector who were selected through purposive sampling. Data collection used 2 scales, namely the work stress scale consisting of 25 items with a reliability of 0.958 and the OCB scale consisting of 28 items with a reliability of 0.940. Data analysis in this study used Product Moment analysis to test the relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work stress in nurses, resulting in  $r_{xy} = -0.863$  with a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) which shows that there is a significant negative relationship between OCB and work stress. This means that the higher the OCB, the lower the level of work stress. This study recommends increasing OCB to create a more supportive and productive work environment.*

**Keywords:** *Work stress, OCB*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan sebuah tempat kerja dimana memiliki berbagai macam ancaman terhadap kesehatan terutama bagi tenaga medis yaitu pada perawat yang berhadapan secara langsung dengan pasien (Rudyarti, 2021). Perawat memainkan peran yang sangat krusial dalam melayani kesehatan di rumah sakit terhadap masyarakat. Mereka merupakan tenaga kesehatan yang berkontribusi besar dalam menghadirkan pelayanan berkualitas tinggi dan layanan yang ditawarkan berdasarkan pada teknik yang bersifat biopsikososial dan spiritual (Harefa, 2019). Berdasarkan pasal 1 ayat 2 UU Keperawatan No. 38 Tahun 2014, perawat didefinisikan sebagai individu yang sudah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik dalam negeri maupun luar negeri, serta telah mendapatkan pengakuan resmi dari pemerintah sebagaimana peraturan yang berlaku (Riasari, 2021).

Rumah sakit adalah sebuah sarana prasarana dalam bidang kesehatan dimana disediakan untuk khalayak. Sebagai pusat pelayanan kesehatan, rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi dengan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Mereka juga merupakan sumber daya penting untuk mendukung pelaksanaan program layanan kesehatan. Meskipun protokol yang digunakan di setiap rumah sakit berbeda-beda, umumnya semuanya mengikuti protokol layanan terpadu yang sama. Rumah sakit jiwa menjadi tempat yang tak kalah penting dengan RSUD yang lain. Yang demikian tersebut sebab rumah sakit jiwa menjadi tempat dimana perawatan untuk orang-orang yang mempunyai gangguan mental serta memberikan berbagai macam pelayanan kesehatan rehabilitas, dan konsultasi jiwa.

Terdapat perawat yang memiliki tugas yaitu melakukan kegiatan yang dilaksanakan oleh staf keperawatan berdasarkan tugas yang diberikan atau instruksi untuk memenuhi kebutuhan klien tergantung pada area

aktivitas. Menurut undang-undang No. 38 tahun 2014 perihal keperawatan pasal 29, perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan, pelatih serta konsultan klien, manajer pelayanan keperawatan dan peneliti keperawatan (Harefa, 2019). Tanggung jawab tersebut hampir sama dengan tugas perawat di RSJ namun hanya sedikit yang bisa membedakan tugas dari perawat pada RSJ serta RSU yaitu perawat pada rumah sakit jiwa mengatasi pasien dengan berbagai penyakit gangguan mental.

Tugas pokok perawat di rumah sakit jiwa yaitu kerjasama antara tim medis yang terdiri atas dokter, okupasi terapis serta perawat, pelaksanaan rehabilitasi bagi penyandang disabilitas jiwa (ODGJ), memberikan penyuluhan, konseling dan nasihat kepada keluarga pasien ODGJ, memenuhi kebutuhan keluarga dan pasien di rumah sakit dan fasilitas rehabilitasi, dan memberikan laporan kesehatan pasien kepada keluarga atau tim medis. Sehingga ini yang menyebabkan terjadinya stres pada perawat yang ada pada RSJ dibandingkan dengan perawat yang ada di RSU (Nurhalimah, 2016).

Stres kerja merupakan keadaan dimana diakibatkan dengan adanya interaksi manusia terhadap tempat kerja yang ditandai adanya perubahan perilaku seseorang untuk memaksa dalam melakukan hal yang tidak normal (Tunjungsari, 2011). Stres kerja telah diidentifikasi sebagai masalah serius yang berdampak pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Stres kerja terjadi pada semua orang, termasuk perawat, namun menjadi masalah bila stres tidak dapat dikelola. Perawat menjadi salah satu orang yang paling rentan terkena stres khususnya perawat yang kerja pada RSJ karena perawat harus menangani pasien dengan gangguan jiwa bukan menangani pasien normal. Stress yang dialami oleh perawat seperti saat menangani pasien bertndak agresif, jadwal kerja yang tidak teratur. Stres kerja telah diidentifikasi sebagai masalah serius yang berdampak pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan (Carenina dkk., 2024).

Ini disampaikan oleh 3 orang perawat di RSJ Daerah Jambi

*“Selama saya kerja di rumah sakit jiwa saya sering banget menangan pasien dengan segala gangguan tetapi yang lebih parah itu pas saya nangani pasien yang tantrum waaah itu gabisa tu cuma di handle sama satu orang aja harus rame-rame baru bisa selesai masalahnya. Belum lagi pas pulang kerja dah sampai di rumah badan tu rasanya capek banget terus pulang udah malam yang dimana jam pulang tu nggak sesuai dengan jam pulang kerja. Jadi ngerasa energi nya habis banget Tapi untungnya cuma itu salah satu tekanan yang paling berat selama saya kerja mbak” (S, 2024).*

*“Saya bekerja sudah cukup lama mba di sini. Selama saya bekerja beban kerja di sini yang membuat saya merasa stres mba. Di setiap ruang tidak sama pasien dan jumlah perawat. Saya merasa stress ketika dapat pasien dengan jumlah yang cukup banyak namun perawat di ruangan itu sedikit mba. Karena efisien nya biasanya itu perawat menangan 2-3 pasien saja nah ini kadang lebih mba. Belum lagi kami menangan pas Karena efisien nya biasanya itu perawat menangan 2-3 pasien saja nah ini kadang lebih mba. Belum lagi kami menangan pasien yang memiliki penyakit bawaan seperti jantung dll. Sehingga sering kewalahan saat mengurus pasien dan kami merasa stress mba”(B,2024).*

*“kebetulan saya bekerja di sini kurang lebih 15 tahun mba. Saya merasa saat bekerja yang membuat saya merasa stress kerja itu saat sedang pergantian shift tetapi pasien sedang banyak membuat am pulang itu mundur yang mana itu itu mundur nya bisa berjam jam mba. Apalagi shift selanjutnya tidak bisa diajak kerja sama maka membuat saya menjadi mudah marah”(E,2024).*

Sesuai dari hasil wawancara di atas, perawat mengatakan bahwa ketika ketidak sesuaian *shift* kerja, menangan pasien saat pasien tantrum, dan jumlah perawat yang tidak sesuai di setiap ruangan membuat dampak terhadap perawat yaitu menimbulkan stres kerja pada perawat lebih tinggi. Hal ini membutuhkan kesabaran dan perlunya kontrol emosi saat menangan pasien- pasien yang ada di rumah sakit jiwa.

Sebagaimana penelitian oleh Bakker dan Demerouti (2017), mengatakan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan resiko burnout pada karyawan. Dalam rumah sakit jiwa, di mana karyawan sering berhadapan dengan pasien dengan kondisi mental yang kompleks dan membutuhkan perawatan intensif, stres kerja menjadi

tantangan yang lebih besar. Agar suatu organisasi berhasil, harus mampu terus meningkatkan dan mengembangkan karyawannya. Selain itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai sikap baik. Karyawan yang baik tidak hanya dibutuhkan dengan karakteristik peran tambahan, Prestasi di luar deskripsi tugas yang memberikan manfaat bagi perusahaan secara menyeluruh mencakup sikap seperti "membantu" dan "santai," yang berkontribusi pada efisiensi. Perilaku tersebut sering kali dikenal sebagai OCB (Siregar & Kasmiruddin, 2024). Disinilah perawat perlu dukungan saat bekerja yaitu salah satunya dukungan dari teman kerja untuk dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayan.

OCB diharapkan dapat digunakan di berbagai bidang, seperti bidang kesehatan. Maka dalam hal ini Kepala Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Jambi memberikan konfirmasi.

*“Disini banyak permasalahan mbak, memang di rsj ini beban kerja nya tinggi, kayak hal nya mba terkadang pasien- pasien ini berbeda beda mba jumlah nya di setiap ruang nah sehingga terkadang menjadi beban perawat ketika mendapatkan jumlah pasien yang banyak. Selain itu mba di setiap harinya kan perawat membuat catatan medis, kadang juga buat laporan , belum lagi membuat administasi nah ini kadang dilakukan hanya dengan satu orang yang mana itu sebenarnya bukan tugas orang tersebut, kesannya kayak ketidak jelasan peran gitu lo mba. Tidak ada yang membantu ketika tugas ini datang bersamaan. Padahal jika dilakukan kerja sama yang baik di satu tim itu dapat meringankan beban kerja dantidak merasa lelah yang berlebihans ”(E,2024).*

Berdasarkan beberapa dimensi yang ada di OCB, ada beberapa contoh perilaku OCB yaitu memberikan bantuan kepada pegawai lain tanpa adanya paksaan dalam tanggung jawab yang berkaitan dengan pengelolaan, membantu secara sukarela, adanya dukungan yang diberikan dari tempat kerja di bidang professional ataupun sosial, termasuk memenuhi persyaratan peran di atas dan melampaui standar minimum, tindakan untuk meringankan permasalahan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan, mengandung pantangan untuk menimbulkan masalah yang merugikan meskipun sedang kesal (Cahyandi dkk, 2019).

Contoh perilaku OCB pada perawat yaitu mau membantu teman ketika sedang banyak pasien, bekerja tanpa mengeluh, mau menggantikan shif teman ketika teman tidak bisa bekerja, mengikuti pelatihan tanpa keterpaksaan (Akira & Jatmika, 2015). Dengan mempertimbangkan pentingnya OCB dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak OCB terhadap tingkat stres kerja pada RSJ yang ada di Provinsi Jambi, sekaligus mengidentifikasi penyebab lain yang memengaruhi hubungan tersebut.

OCB ialah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan secara berlebihan, di luar kewajibannya, namun ia tetap berkontribusi dalam kegiatan tersebut (Jalesiva, 2024). Dalam RSJ, lingkungan kerja dipenuhi oleh tekanan dan tuntutan yang tinggi sering kali menyebabkan stres kerja yang signifikan pada karyawan. Dalam konteks ini, OCB menjadi faktor penting yang bisa sedikit mengurangi stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif serta kolaboratif. Penelitian ini penting karena menurut Rhoades dan Eisenberger (2019), perilaku OCB yang konsisten dapat memperbaiki dinamika tim dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres kerja.

OCB memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Menurut penelitian oleh Nila dkk (2023), OCB tidak sekedar berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, namun turut serta menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dengan mengurangi ketegangan antar karyawan. Dalam rumah sakit jiwa, di mana interaksi antarpersonal sangat penting, OCB dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan solidaritas tim, yang pada akhirnya dapat mengurangi stres kerja. Temuan Farh & Organ (2020), menunjukkan adanya karyawan yang terlibat dalam OCB lebih cenderung merasakan kepuasan kerja lebih tinggi serta mengalami tingkat stres lebih rendah.

Namun, dapat diketahui OCB juga dapat memiliki sisi negatif jika tidak dikelola dengan baik. Penelitian oleh Bolino dan Turnley (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan berlebihan dalam OCB dapat

menyebabkan kelelahan dan stres tambahan, terutama jika karyawan merasa terpaksa atau diharapkan untuk terus melakukan lebih dari yang diharapkan. Ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara dorongan untuk OCB dan pengelolaan beban kerja karyawan di rumah sakit jiwa, agar dampak positif OCB terhadap stres kerja dapat dimaksimalkan tanpa menimbulkan konsekuensi negatif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dan budaya organisasi yang mendukung OCB berperan krusial dalam menurunkan stres pada pekerjaan. Menurut Yusuf dkk (2021), lingkungan kerja yang mendukung kerja sama serta saling dukung di antara karyawan bisa mengurangi efek negatif dari stres kerja pada ASN. Di rumah sakit OCB memiliki peranan penting, khususnya bagi perawat yang mana jika OCB berjalan dengan baik maka akan menentukan baik buruknya rumah sakit. OCB dapat dilakukan di rumah sakit yaitu pada perawat diharapkan bisa memberikan pengaruh yang positif terhadap pelayanan medis rumah sakit. Dalam hal ini perawat harus lebih berkompeten, tanggap, penuh perhatian, dan ramah terhadap pasien dan keluarganya dalam melaksanakan tugasnya, mengingat di rumah sakit, dan memberikan pelayanan medis yang optimal terhadap masyarakat (Sahrah, 2019).

Beberapa penelitian mengenai stres kerja pada perawat sudah banyak diteliti sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rhamdani dan Wartono (2019), ditemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan shift kerja serta kelelahan yang dialami oleh perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa jadwal kerja, tingkat kelelahan, jenis kelamin, dan status pernikahan berhubungan dengan stres kerja, sedangkan usia tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Sementara itu, penelitian lain oleh Fitria dkk. (2016) membahas peran komitmen organisasi terhadap OCB di kalangan perawat. Hasil penelitian tersebut menyoroti adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dan OCB. Berbeda pada penelitian terdahulu yaitu pada teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

## **B. Perumusan Masalah**

Bercermin dari latar belakang tersebut, maka terbentuklah rumusan masalah pada kajian ini, yakni: "Apakah terdapat hubungan antara *organization citizenship behavior* (OCB) dan stres kerja pada perawat RSJ daerah Provinsi Jambi?"

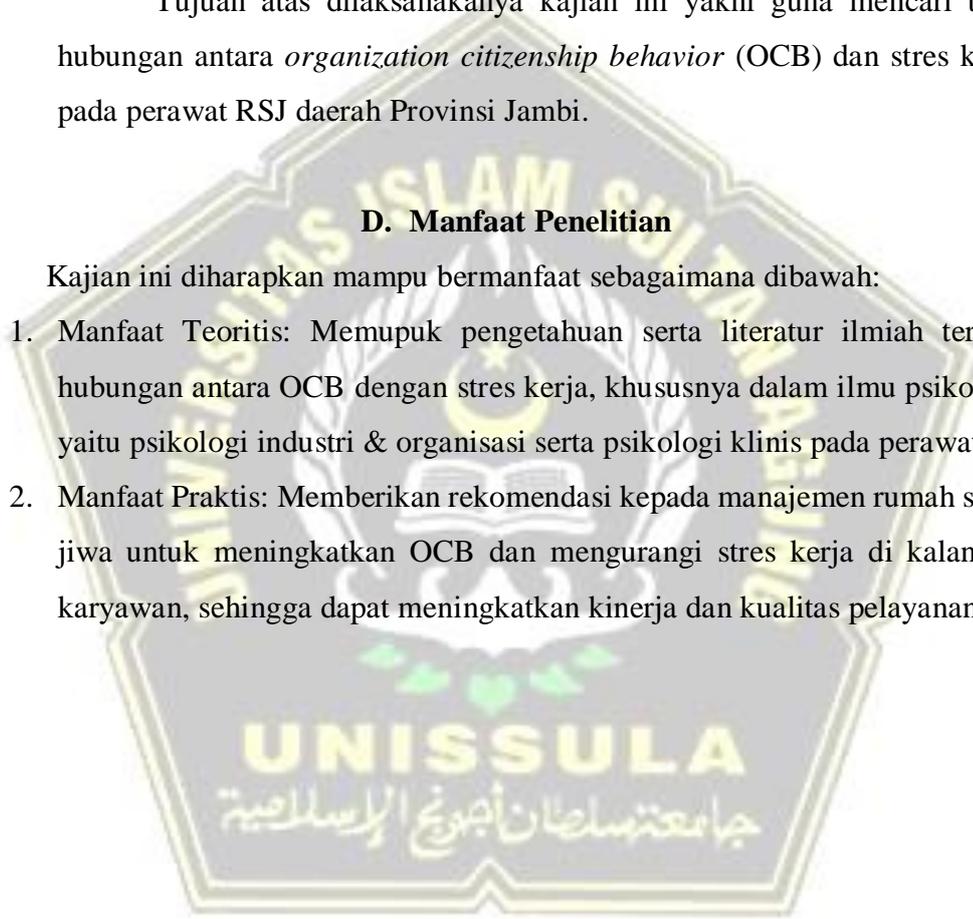
## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan atas dilaksanakannya kajian ini yakni guna mencari tahu hubungan antara *organization citizenship behavior* (OCB) dan stres kerja pada perawat RSJ daerah Provinsi Jambi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Kajian ini diharapkan mampu bermanfaat sebagaimana dibawah:

1. Manfaat Teoritis: Memupuk pengetahuan serta literatur ilmiah terkait hubungan antara OCB dengan stres kerja, khususnya dalam ilmu psikologi yaitu psikologi industri & organisasi serta psikologi klinis pada perawat.
2. Manfaat Praktis: Memberikan rekomendasi kepada manajemen rumah sakit jiwa untuk meningkatkan OCB dan mengurangi stres kerja di kalangan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.



**BAB II**  
**LANDASAN TEORI**  
**A. STRES KERJA**

**1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan ketegangan dimana berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang. Hal ini terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk menghadapi tuntutan tersebut, sebagaimana diungkapkan oleh Shin dan Hur (2022). Menurut Yang.& Li (2023), stres kerja merupakan tanggapan cepat individu pada tuntutan atau tekanan yang berlebihan yang timbul dari pekerjaan. Stres kerja dapat muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan pekerjaan dan kemampuan pekerja dalam memenuhinya. Stres kerja juga dijelaskan (Hadiansyah et al., 2019) bahwa suatu tanggapan seseorang yang tidak mampu dalam menghadapi suatu ancaman dari lingkungan kerja.

Basalamah dkk (2021) menjelaskan bahwa stress kerja adalah tekanan baik dari dalam maupun luar diri yang tidak dapat di tangani oleh individu. Saat seseorang sedang stress, maka akan khawatir dan sering kali gelisah, bermusuhan, tidak bisa santai atau tidak mau bekerja sama, dan ini semuanya dapat mempengaruhi seberapa baik di dalam bekerja (Alam dkk, 2021).

Saat keterampilan seseorang tidak sesuai dengan kemampuan dan tuntutan tugas yang diterima, stress kerja di tempat kerja adalah hal yang biasa (Alam dkk, 2021). Sejalan dengan pemikiran Maharani & Budianto (2019). Seorang perawat dapat mengalami stres kerja apabila diberikan beban yang terlalu berat untuk perawat tanggung sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya. Desima (2019) menjelaskan bahwa masalah atau kebutuhan dalam penyesuaian diri dianggap sebagai stres. Stress ditempat kerja dapat mempengaruhi unsur perilaku, psikologis dan fisik baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seperti yang sudah disampaikan, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya stress kerja ialah kondisi fisik seseorang yang mengalami ketenggangan diakibatkan tekanan dalam pekerjaan. Dalam konteks RSJ, di mana lingkungan kerja penuh dengan tekanan dan tuntutan tinggi, stress kerja sering kali menjadi masalah yang signifikan bagi tenaga kesehatan.

## 2. Jenis Jenis Stres Kerja

Stres kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan sumbernya Ramayah & De Run (2019) :

- a. Stres Akut: Stres jangka pendek yang terjadi secara tiba-tiba sebagai respons terhadap tekanan atau situasi yang memicu stres tertentu. Misalnya, tekanan saat menghadapi pasien yang mengalami krisis.
- b. Stres Kronis: Stres yang berlangsung dalam jangka waktu panjang dan biasanya disebabkan oleh situasi yang berulang-ulang atau terus-menerus, seperti beban kerja yang tidak kunjung mereda atau ketidakjelasan peran di tempat kerja.
- c. Stres Episodik: Stres yang terjadi secara berkala dengan intensitas yang berbeda-beda, biasanya terkait dengan siklus pekerjaan atau adanya situasi tertentu yang terus berulang.

(Shafira & Nasution, 2022) menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis stres kerja yakni :

- a. *Eustress*: Stres yang memiliki sifat membangun
- b. *Distress*: Stres yang bersifat merusak atau konstruktif

(Buwana dkk, 2022) mengatakan bahwa jenis- jenis stres kerja antara lain *Eustres*, *distres*, *hyperstres*, *hypostres*.

Sebagaimana penjelasan tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya jenis- jenis stress kerja ada 3 mencakup stress kerja akut, stress kerja kronis dan terakhir stress kerja episodik.

## 3. Aspek Stres Kerja

Stres kerja yang tidak mendapatkan penanganan tepat bisa memicu kondisi yang buruk, baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Robbins (dalam (Wulansari, 2020) aspek stres kerja dapat berupa:

- a. Aspek Fisiologis: Kelelahan, gangguan tidur, tekanan darah tinggi, dan penurunan daya tahan tubuh.
- b. Aspek Psikologis: Perasaan cemas, depresi, mudah marah, dan kurangnya motivasi kerja.
- c. Aspek Perilaku: Penurunan produktivitas, absensi, perilaku kontraproduktif, dan tingginya turnover karyawan.

Siagian (dalam Gofur, 2018) mengemukakan terdapat 2 aspek mengenai stres kerja yaitu :

- a. Kelelahan emosional : Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan. Salah satu mengatasi masalah rasa lelah ini bisa melibatkan orang lain atau bisa dengan mengurangi keterlibatan di dalam permasalahan yang ada
- b. Perasaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan : Hal ini tentu saja akan menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut dan pada akhirnya berujung kegagalan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Ali & Panatik (2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja yang umum terjadi di berbagai lingkungan kerja, termasuk di rumah sakit jiwa:

- a. Faktor Lingkungan: Termasuk perubahan teknologi, ketidakpastian ekonomi, serta kondisi fisik seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang aman.
- b. Faktor Organisasi: Beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik peran, tuntutan tugas yang tinggi, dan tekanan dari atasan atau manajemen yang tidak memadai.
- c. Faktor Individu: Karakteristik kepribadian, pengalaman pribadi, dan dukungan sosial yang diterima dari lingkungan sekitar dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dirasakan.

Donsu (Sudaryanti & Maulidia, 2021) mengatakan bahwa ada dua penyebab stress di dalam pekerjaan yaitu :

- a. Individual stressor : yang mana ini berasal dari individu, seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, dan lingkungan kerja
- b. Group stressor : ini merupakan stres kelompok, seperti masalah peran, kondisi kerja, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan pengembangan karir.

Shift malam, konflik peran, minimnya dukungan sosial, benturan antara pekerjaan dan keluarga, tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja yang berlebihan, kondisi kerja yang tidak mendukung, serta ketidakpastian dalam pekerjaan, ketidakhadiran penghargaan, promosi berlebihan atau kurangnya promosi, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Rasio jumlah pasien dan tenaga perawat hanyalah sedikit dari sekian banyak faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat (Rewo dkk, 2020).

Azteria & Hendarti, (2020) menjelaskan bahwa stres pada perawat dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang mendesak, lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik dalam pekerjaan, dan perbedaan nilai antara pimpinan dan karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja. Stres pada perawat dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: disebabkan oleh beberapa hal antara lain beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang mendesak, lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik dalam pekerjaan, dan perbedaan nilai antara pimpinan dan pegawai yang tidak bahagia dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang memicu stress kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

## **5. Dampak Stres Kerja Pada Perawat**

Stres di tempat kerja memiliki dampak negatif, khususnya di rumah sakit yang mana ini akan berakibatkan menurunnya kinerja pada perawat

dan tidak terstrukturanya pekerjaan yang dilakukan, pengambilan keputusan yang buruk, kurangnya perhatian, perawat menjadi malas, kelelahan, dan kecelakaan kerja yang dapat menurunkan produktivitas organisasi (Ika, Puspitasari dkk, 2021). Kemudian Hendarti (Khoirunnisa et al., 2021) juga menjelaskan bahwa orang yang mengalami stres dapat mengalami perubahan akibat dari stres yang dialaminya di tempat kerja. Bekerja melebihi kemampuan seseorang biasanya akan muncul perilaku seperti sering datang terlambat atau bolos kerja, kesulitan berinteraksi dengan orang lain, khawatir melakukan kesalahan, serta mengalami radang kulit, serta pernafasan.

Seorang perawat yang mengidap stress dalam tempatnya bekerja cenderung menyebabkan seseorang mengalami gangguan pada interaksi sosialnya hal ini dikarenakan kurangnya interaksi antara seorang perawat dengan orang lain. Selain ini dirumah sakit juga terjadi ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas antara pasien, dokter, dan rekan kerja (Rangkuti et al., 2022). Sedangkan T.Cox (Hadiansyah et al., 2019) dapat menimbulkan enam dampak yang berbeda yakni dampak subyektif, perilaku, kognitif, fisiologi, kesehatan serta organisasi.

Sebagaimana pernyataan tersebut, bisa di simpulkan bahwasannya ada beberapa dampak dari stres kerja pada perawat yakni kurangnya perhatian atasan kepada kinerja perawat, perubahan yang tidak jelas antar pasien, dokter, maupun rekan kerja, dan menurunkan produktivitas di dalam organisasi sehingga menimbulkan dampak yang negatif.

## **B. OCB**

### **1. Pengertian OCB**

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan penggambaran mengenai pekerja yang membawa nilai bagi organisasi dan pekerjaan. Pekerjaan yang melampaui tanggung jawab utama, perilaku karyawan disebut sebagai perilaku peran tambahan, atau *Organization Citizenship Behavior* (OCB) (Nahrisah & Imelda, 2019).

Efikasi serta efektivitas pelaksana organisasi dalam menuntaskan kewajibannya guna merealisasikan visi misi organisasi tidak diragukan lagi berkaitan dengan kelancaran operasional suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menawarkan lingkungan yang ramah kepada karyawan.

Ukkas & Latif (2019) mengatakan bahwa OCB ialah perilaku positif individu dalam organisasi yang ditunjukkan melalui kesukarelaan untuk berkontribusi lebih dari yang secara resmi diharapkan. Hanapi dkk, (2020) mendefinisikan OCB ialah psserilaku individu yang otonom tidak diakui dengan spontan dalam reward system serta dalam mendukung peran organisasi yang efektif.

Kartini (2017) menjelaskan bahwa OCB merupakan suatu perilaku yang positif di miliki oleh seseorang di dalam organisasi. Selain itu , OCB adalah tindakan yang diambil berdasarkan pilihan dan gagasan individu, yang tidak berhubungan dengan reward dalam organisasi. Meskipun demikian, OCB dapat menambah keefektivitasan organisasi secara keseluruhan.(Ali dkk, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, bisa di simpulkan bahwasanya OCB merupakan sikap sukarela yang dilakukan seseorang di luar *jobdesk* demi mencapai tujuan di dalam organisasi.

## 2. Aspek- Aspek OCB

Menurut Ogan (dalam Putri & Utami, 2017) terdapat lima aspek pada OCB yaitu :

### a. *Conscientiousnes*

Perilaku yang menunjukkan tingkat upaya di atas dan melampaui apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Tanpa memperhitungkan manfaat yang akan diperoleh, perilaku tersebut bersifat sukarela.

### b. *Altruism*

Tindakan memberikan dukungan kepada rekan kerja yang menghadapi tantangan terkait tanggung jawab pekerjaan atau

masalah pribadinya. Komponen ini menawarkan dukungan yang berada diluar lingkup tugas utama.

c. *Civic virtue*

Perilaku yang berkomitmen untuk menjunjung tinggi kewajiban perusahaan, seperti memantau perubahan organisasi dan secara proaktif menyarankan penyesuaian untuk meningkatkan efektifitas dan kemajuan bisnis.

d. *Courtesy*

Untuk menghindari masalah pribadi, pertahankan hubungan positif dengan rekan kerja dan berusaha untuk bertindak dengan penuh kasih terhadap orang lain.

e. *Sportsmanship*

Sikap patuh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang tidak memuaskan tanpa keluhan lisan. Karena terdapat perilaku yang lebih menghargai dan berkolaborasi dengan orang lain, perilaku ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Terdapat aspek yang telah dikembangkan oleh Ogian (dalam Zahreni dkk, 2021) yang menyatakan terdapat empat aspek yaitu *Helping behavior*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Civic virtue*.

a. *Helping behavior* : Suatu tindakan yang membantu orang lain mengatasi masalah di tempat kerja (Susanti, 2015).

b. *Conscientiousness* : Perilaku karyawan mencerminkan sikap mereka yang bersifat diskresioner terhadap organisasi. Ini ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, ketepatan waktu, serta upaya untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaan mereka (Mulyanti, 2018).

c. *Sportsmanship* : Perilaku sukarela yang dilakukan oleh perawat untuk mentolerin di dalam kekurangan dan tidak mengeluh (Sahrah, 2018).

d. *Civic virtue* : Sikap tanggung jawab guna memastikan bahwa senantiasa ikut serta pada aktivitas organisasi (Sahrah, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini menggunakan aspek OCB dari Ogan (dalam Putri&Utami,2017) yaitu *Conscientiousnes*, *Altruism*, *Civic virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*.

### **C. Hubungan antara Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Stres Kerja**

Stres adalah respons individu, baik secara fisik ataupun emosional, terhadap perubahan kondisi yang memerlukan penyesuaian diri (Nur dan Harsono, 2021). Semua orang, termasuk perawat yang bekerja di RS, dapat merasakan stres. Jika stres akibat pekerjaan ini tidak manajemen dengan baik, hal itu dapat menimbulkan permasalahan yang serius (Alam dkk, 2021).

Perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa lebih besar kemungkinannya menghadapi stress di tempat kerja karena perawat di RSJ menangani pasien yang mengalami gangguan mental. Beda dengan perawat RS umum yang menangani pasien dengan masalah kesehatan fisik dan mampu berkomunikasi secara efektif dan jelas (Sari dkk, 2017). Stres memberikan dampak terhadap orang-orang yang mengalami stres yaitu berdampak pada fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual. Perawat yang bekerja di rumah sakit jika mengalami stress maka akan berakibat buruk terhadap pasien dan perawat tersebut, hal ini akan berakibat terhadap kinerja seorang perawat(Permatasari & Utami, 2018).

Tingkat stress yang dialami karyawan di lingkungan kerja dapat di pengaruhi oleh OCB. OCB ialah perilaku keterlibatan seseorang yang melampaui ketentuan kewajiban di tempat (Hermawan dkk, 2023). Menghargai suatu peraturan di tempat kerja, membantu rekan kerja secara sukarela, memiliki sifat toleransi terhadap rekan kerja di dalam situasi yang tidak menyenangkan, menggunakan waktu secara efektif, tidak menunda- nunda pekerjaan, ini merupakan suatu perilaku didalam *Organization Citizenship Behavior (OCB)* (Rohayati, 2014).

Dengan adanya OCB, tekanan dalam menghadapi stress kerja bisa lebih terkelola. Ketika perawat saling membantu, tidak hanya pekerjaan menjadi lebih ringan, tetapi juga suasana kerja menjadi lebih positif. Ini membantu mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan mental.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa OCB dapat menurunkan stress kerja pada perawat jika OCB tersebut dimiliki oleh setiap perawat yang ada di rumah sakit jiwa. Melalui aspek- aspek seperti *Conscientiousnes, Altruism, Civic virtue, Courtesy, dan Sportmanship*. Hal ini dapat meringankan pekerjaan pada perawat, sehingga dengan adanya hal ini dapat menurunkan tingkat stres yang terjadi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teori, serta hubungan antar variabel dimana sudah dijelaskan diatas maka rumusan hipotesis pada kajian berikut yaitu terdapat hubungan negatif antar *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap stres kerja pada perawat RSJ. Dimana semakin tinggi OCB maka semakin rendah stres kerja. Dan sebaliknya semakin rendah OCB maka semakin tinggi stress kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Sugiono (2020) berkata bahwasanya identifikasi variabel adalah elemen yang ditentukan oleh peneliti guna diteliti, bertujuan untuk mendapatkan informasi secara mendalam kemudian akhirnya disimpulkan. Dalam penelitian, variabel dibagi menjadi dua kategori, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah satu atau beberapa variabel yang berperan sebagai faktor timbulnya variabel terikat. Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya disebabkan oleh variabel lain, yaitu variabel bebas. Pada kajian ini, variabel yang digunakan meliputi:

1. Variabel Bebas (X) : *Organization Citizenship Behavior* (OCB)
2. Variabel Tergantung : Stres Kerja

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Sres Kerja**

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional terhadap tuntutan dan tekanan yang dihadapi seseorang dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran variabel stres kerja dilakukan dengan mempergunakan skala stres kerja yang dikembangkan sejalan dengan aspek yang diuraikan oleh Robbins dalam Wulansari (2020), yakni aspek fisiologis, psikologis, serta tingkah laku. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi pada perawat, sementara skor yang lebih rendah mencerminkan tingkat stres kerja yang lebih rendah yang dialami oleh perawat.

##### **2. OCB**

*Organization Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada tingkah laku karyawan yang melampaui tanggung jawab dasar di tempat kerja. Pengukuran variabel *OCB* pada kajian ini mempergunakan skala *OCB* berdasarkan aspek ogan dalam (Putri & Utami, 2017) yaitu

*Conscientiousnes, Altruism, Civic virtue, Courtesy, dan Sportmanship.* Semakin tinggi skor yang didapatkan semakin tinggi juga OCB, sebaliknya semakin rendah skor yang didapatkan semakin rendah juga OCB.

### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan sebuah konsep yang mencakup sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti, serta menjadi dasar untuk menarik kesimpulan. Dalam hal ini, populasi tidak terbatas sekedar pada manusia, melainkan juga mencakup benda-benda serta fenomena alam yang lain (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada populasi perawat yang bekerja di RSJD Kolonel H.M Syukur Provinsi Jambi, dengan total jumlah perawat mencapai 241 orang yang terdiri atas 190 perawat di bagian jiwa dan 51 perawat di bagian non jiwa.

#### **2. Sampel**

Sementara itu, sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2020). Dalam kajian ini, peneliti menerapkan metode *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel yang didasarkan pada penilaian tentang individu yang dianggap layak guna dijadikan sampel, sebagaimana beberapa kriteria yang telah ditentukan yaitu perawat yang bekerja di RSJD Kolonel H.M Syukur Provinsi Jambi yang bekerja di bagian jiwa.

Sampel pada kajian ini mencakup perawat di RSJD Kolonel H.M Syukur Provinsi Jambi, berjumlah 125 orang.

#### **3. Teknik Pengambilan Sampling**

Menurut Sugiono (2020), teknik sampling adalah metode yang dipergunakan dalam proses penentuan sampel dalam penelitian. Dalam hal ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni *Purposive sampling*.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengukuran terhadap subjek dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala psikologi. Terdapat dua skala stres kerja dan ocb. Jawaban yang digunakan yaitu ada empat, sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat sesuai (SS), sangat tidak sesuai (STS) Sugiono (2017).

Skala yang diterapkan didasarkan pada item-item *favorable* (yang disukai) dan *unfavorable* (tidak disukai). Sebuah item dapat dianggap positif jika pernyataannya mencerminkan perilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Sebaliknya, item yang bersifat tidak menguntungkan mencakup pernyataan tidak mendukung karakteristik perilaku yang ditetapkan oleh indeks perilaku (Azwar, 2015). Berikut adalah penjelasan mengenai instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

##### 1. Skala Stres kerja

Stres kerja berdasarkan aspek Robbins dalam (Wulansari, 2020) yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala ini terdiri dari beberapa aitem yang telah di sesuaikan oleh respondendan terdiri atas 30 aitem. Yang mana terbagi atas 2 pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorabl*. Pada skala ini ada empat penilaian yaitu sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat sesuai (SS), sangat tidak sesuai (STS) Sugiono (2017).

Pernyataan *favorable* diberikan nilai yaitu yaitu sangat setuju(SS) 4, Sesuai (S) 3, tidak sesuai (TS) 2, sangat tidak sesuai (STS) 1. Untuk pernyataan *unfavorable* berbeda dengan *favorable* dalam pemberian nilai untuk *unfaforable* yaitu sangat sesuai (SS) 1, Sesuai (S) 2, tidak sesuai (TS) 3, sangat tidak sesuai (STS) 4.

**Tabel 1. Blue print Skala Stres kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	5	5	10
2.	Psikologis	5	5	10
3.	Perilaku	5	5	10
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 2. Skala *Organization Citizenship Behavior*(OCB)

Skala ocb dikembangkan berdasarkan teori aspek ogan dalam (Putri & Utami, 2017) yaitu *Conscientiousnes*, *Altruism*, *Civic virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*. Dalam kajian ini skala yang dipergunakan pada ocb yakni terdapat 30 aitem. Sama hal nya dengan stres kerja pemberian skor pada pernyataan ocb dibedakan yaitu *favorable* dan *unfaforable*. Skala ini memiliki empat opsi jawaban meliputi sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai(TS), sangat tidak sesuai (STS) sugiono (2017).

Penilaian atas pernyataan *favorable* yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) 4, sesuai (S) 3, tidak sesuai(TS) 2, sangat tidak sesuai (STS) 1. Untuk penilaian yang diberikan pada pernyataan *unfaforable* yaitu sangat sesuai(SS) 1, Sesuai (S) 2, tidak sesuai (TS) 3, sangat tidak sesuai (STS) 4.

**Tabel 2. Blue print Skala *Organization Citizenship Behavior*(OCB)**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Conscientiousnes</i>	3	3	6
2.	<i>Altruism</i>	3	3	6
3.	<i>Civic virtue</i>	3	3	6
4.	<i>Courtesy</i>	3	3	6
5.	<i>Sportmanship</i>	3	3	6
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## **E. Validitas, Uji Beda Aitem, dan Estimasi alat Ukur**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah aspek penting yang mencerminkan ketepatan dalam suatu pengukuran. Uji validitas sendiri merupakan proses untuk menilai seberapa jauh alat ukur yang dipergunakan pada penelitian dapat diandalkan. Sebuah tes dapat dianggap memiliki validitas tinggi jika ia memenuhi fungsinya dan memberi hasil yang akurat. Sedangkan jika suatu tes tidak signifikan terhadap tujuan pengukuran maka tes tersebut memiliki validitas yang rendah (Sanaky dkk, 2021).

Untuk menentukan validitas isi penelitian, setiap aitem yang dibuat dievaluasi berdasarkan indikator perilaku dari atribut yang diukur. Dosen pembimbing peneliti menilai validitas isi ini melalui penilaian ahli di bidang terkait, yang dikenal sebagai *expert judgment* (Azwar, 2012).

### **2. Uji Daya Beda Aitem**

Azwar (2013) mengatakan bahwa Untuk memilih item dari skala, dilakukan melalui pengujian. Perbedaan dalam pengujian kemampuan membedakan, atau yang sering disebut daya diskriminasi suatu aitem, berkaitan dengan seberapa jauh aitem tersebut mampu memisahkan seseorang ataupun kelompok yang mempunyai atribut dimana diukur dari mereka yang tidak memilikinya.

Terdapat kriteria dalam pemilihan aitem yang didasarkan pada korelasi keseluruhan dengan total batasan  $r_{ix} \geq 0,30$  sehingga dapat diartikan dengan aitem yang memiliki daya beda rendah, kemudian jika jumlah aitem yang lolos belum mencukupi jumlah aitem yang diinginkan maka batasan  $r_{ix}$  diturunkan menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat terpenuhi (Azwar, 2013). Dalam kajian ini, digunakan metode *product moment*, dengan bantuan program SPSS versi 27.0 untuk Windows.

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Definisi reliabilitas menurut teori klasik adalah seberapa dapat diandalkannya hasil dari suatu pengukuran (Nusantari, 2016). Reliabilitas adalah istilah yang diambil dari kata 'reliability', yang mengacu pada konsistensi, stabilitas, dan keandalan. Inti dari konsep reliabilitas yakni sejauh mana hasil dari sebuah proses penelitian dapat dianggap dapat dipercaya (Azwar, 2015).

Hasil dari koefisien reliabilitas ( $r_{xx'}$ ) berada pada rentang angka 0 sampai 1,00 atau dengan kata lain, bila suatu hasil pengukuran mendekati angka 1,00 maka hasil pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas aitem dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*, menggunakan bantuan program SPSS versi 27. 0 untuk Windows.

#### F. Teknik Analisis

Penelitian kuantitatif melibatkan analisis data sebagai langkah lanjutan setelah pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber informasi lainnya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang diterapkan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis *product moment*. Tujuan dari teknik ini adalah untuk menilai adanya hubungan antara dua variabel yang sedang diteliti. Proses analisis tersebut difasilitasi oleh penggunaan program SPSS versi 27. 0 untuk sistem operasi Windows.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian menjadi langkah awal sebelum dilaksanakannya penelitian yang bertujuan untuk mengatur dan mempersiapkan penelitian, serta menjamin kelancaran dan keberhasilan di dalam penelitian. Langkah awal yang perlu dilakukan yaitu mengetahui suatu karakteristik yang telah diidentifikasi. Selain itu lokasi penelitian juga harus ditentukan sebelum penelitian dimulai. Kajian ini bertujuan guna menyelidiki hubungan antar Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan stres kerja di kalangan perawat yang bertugas di RSJ Daerah Kolonel H. M Syukur Jambi.

Penelitian ini dilaksanakan di RSJ Daerah Kolonel H. M. Syukur Jambi, yang merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa di Provinsi Jambi. Lokasinya terletak di Kelurahan Kenali Besar, Kecamatan Alam Barajo, Kota Jambi, sekitar 9,5 km ke arah barat dari pusat kota. Rumah Sakit Jiwa ini dibangun di atas tanah seluas 98.693 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan mencapai 3.366 m<sup>2</sup> berdasarkan pelayanan kesehatan jiwa yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan RI pada tahun 1981/1982.

Di tanggal 15 Februari 1983, Menteri Kesehatan RI, Dr. Soewarjono Surya Ningrat, meresmikan rumah sakit ini, yang kemudian ditetapkan sebagai RSJ kelas B berdasarkan Surat Keputusan Nomor 350/Menkes/SK/VII/1984. RSJ ini memiliki fasilitas dan layanan yang terdiri dari rawat jalan, rehabilitasi mental, rehabilitasi narkoba dan rawat inap yang terdiri dari 14 ruangan.

Penelitian ini dimulai dengan studi pendahuluan berupa wawancara dengan beberapa perawat di rumah sakit jiwa terkait stres kerja. Wawancara memiliki tujuan untuk mendapatkan fakta serta memastikan apakah fenomena tersebut muncul dalam penelitian. Selanjutnya peneliti

menentukan kriteria subjek dan menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penelitian.s

Peneliti mempertimbangkan Rumah Sakit Jiwa sebagai tempat penelitian, yaitu :

- a. Mendapatkan izin dari RSJ Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi
- b. Jumlah subjek memadai
- c. Subjek memiliki karakteristik yang tepat dengan yang dibutuhkan oleh peneliti.

## **2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Mencegah terjadinya kesalahan pada saat proses penelitian, maka dalam melakukan penelitian yang berkualitas diperlukan perencanaan yang matang dan ketaatan terhadap izin yang berlaku di tempat penelitian. Selain itu, hal ini juga berupaya untuk menjamin lancarnya penelitian. Perizinan, menyiapkan alat ukur, menguji instrumen yang akan digunakan, diskriminasi aitem dan realibilitas alat ukur menjadi langkah-langkah dalam persiapan penelitian.

### **a. Persiapan Perizinan Penelitian**

Pertama yang harus dilakukan sebelum penelitian yaitu mempersiapkan surat izin terlebih dahulu. Peneliti mengurus surat perizinan secara resmi yang ditanda tangani oleh wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk mengambil data skripsi dengan nomor surat 1989/C.1/Psi-SA/XII/2024. Setelah itu, peneliti membawa surat izin penelitian dan di serahkan kepada pihak manajemen di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Surat tersebut diterima dengan baik dan mendapat persetujuan dari RSJ untuk membantu peneliti dalam pengambilan data skrpsi.

### **b. Penyusunan Alat Ukur**

Pada tahap ini bertujuan untuk memperoleh peralatan penelitian dan mengumpulkan data skala yang mencakup materi dan berbagai variabel dengan tujuan penelitian. Aspek-aspek dalam penelitian ini diubah menjadi pernyataan yang dikenal sebagai aitem. Aitem tersebut dibedakan menjadi

dua kategori, yakni aitem favorable dan aitem unfavorable. Aitem favorable adalah pernyataan yang mendukung, sedangkan aitem unfavorable adalah pernyataan yang tidak mendukung. Dalam penelitian ini, peneliti mempergunakan skala OCB dan skala stres kerja.

Respon yang diberikan untuk skala OCB dan stres kerja terdiri dari empat kategori: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penilaian atas pernyataan *favorable* yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) 4, sesuai (S) 3, tidak sesuai (TS) 2, sangat tidak sesuai (STS) 1. Sementara itu, untuk penilaian atas pernyataan unfavorable, skala yang digunakan adalah: sangat setuju (SS) 1, Setuju (S) 2, tidak setuju (TS) 3, sangat tidak setuju (STS) 4.

### 1. Skala Stres Kerja

Stres kerja berdasarkan aspek Robbins dalam (Wulansari, 2020) yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala ini mencakup beberapa aitem yang telah disesuaikan oleh responden terdiri atas 30 aitem. Yang mana terbagi atas 2 pernyataan yaitu 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Pada skala ini ada empat penilaian yakni setuju (S), tidak setuju (TS), sangat setuju (SS), sangat tidak setuju (STS) Sugiono (2017). Sebaran aitem skala stres kerja pada perawat yaitu :

**Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	2,3,4,5	1,6,7,8,9	10
2.	Psikologis	11,12,13,14,15	16,17,18,19,20	10
3.	Perilaku	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 2. Skala OCB

Skala OCB dikembangkan berdasarkan teori aspek organ dalam (Putri & Utami, 2017) yaitu *Conscientiousnes*, *Altruism*, *Civic virtue*, *Courtesy*, dan *Sportmanship*. Dalam kajian ini skala yang dipakai pada ocb yakni terdapat 30 aitem. Sama halnya dengan stres kerja pemberian skor

pada pernyataan OCB dibedakan yaitu 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala ini menawarkan empat opsi jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS) sugiono (2017).

**Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala OCB**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Conscientiousnes</i>	31,32,33	34,35,36	6
2.	<i>Altruism</i>	37,38,39	40,41,42	6
3.	<i>Civic virtue</i>	43,44,45	46,47,48	6
4.	<i>Courtesy</i>	49,50,51	52,53,54	6
5.	<i>Sportmanship</i>	55,56,57	58,59,60	6
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 07- 11 Desember 2024 yang bertempat di RSJ Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Pada uji coba alat ukur ini menyebarkan skala dalam bentuk *google form* dengan jumlah skala yaitu 30 skala stres kerja dan 30 skala OCB. Uji coba alat ukur ini terdiri dari 55 orang .

**Tabel 5. Data Uji Coba Alat Ukur**

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1.	Alpa	14
2.	Epsilon	14
3.	Lambda	14
4.	Yudistira	13
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

### B. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Kekuatan variasi aitem dapat dipastikan jika subjek penelitian telah melengkapi alat ukurnya. Program perangkat lunak SPSS versi 27.0 digunakan dalam perhitungan penelitian. Jika koefisien korelasi suatu item lebih besar dari 0,30, maka item tersebut dianggap memiliki daya beda yang tinggi. Namun, jika jumlah item yang memenuhi kriteria tersebut tidak mencukupi, koefisien korelasi bisa diturunkan jadi 0,25 (Azwar, 2001).

Berikut ini adalah hasil penghitungan uji reliabilitas dan daya diferensial setiap item untuk berbagai skala yang digunakan dalam penelitian ini:

### 1. Skala Stres Kerja

Didapati hasil dari skala yang sudah di susun dari tiga aspek stres kerja yang berjumlah 30 aitem, dengan aitem mempunyai daya beda rendah sebesar 5 dan aitem daya beda tinggi sebesar 25. Aitem yang memiliki daya tinggi dengan rentang skor yaitu 0,469-0,812 sedangkan dengan daya rendah memiliki rentang skor -0,114- -0,390 yang dihitung mempergunakan *Alpha Cronbach*. Memporeh skor yaitu 0,920 memperlihatkan bahwasanya skala stres kerja terbukti. Aitem stres kerja yang telah disebar dan telah di uji beda aitem :

**Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
1.	Fisiologis	2,3,4,5*	1*,6,7,8,9,10*	7	3
2.	Psikologis	11,12,13,14,15*	16*,17,18,19, 20	8	2
3.	Perilaku	21,22,23,24, 25	26,27,28,29, 30	10	0
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>5</b>

Keterangan (\*) = Aitem dengan daya beda rendah

### 2. Skala OCB

Hasil yang diperoleh dari skala yang telah di susun dari enam aspek OCB yang berjumlah 30 aitem, dengan aitem yang memiliki daya beda rendah sebesar 2 dan aitem dengan daya beda tinggi sebesar 28. Aitem yang memiliki daya tinggi dengan rentang skor yaitu 0,374- 0,790 sedangkan dengan daya rendah memiliki rentang skor 0,086 – 0,253 yang dihitung menggunakan *Alpha Cronbach*. Memperoleh skor 0,941 yang menunjukkan bahwa skala OCB reliabel. Aitem OCB yang telah disebar dan telah di uji beda aitem :

**Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala OCB**

No	Aspek	Aitem		Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	DBT	DBR
1.	<i>Conscientiousnes</i>	31,32,33	34,35,36	6	0
2.	<i>Altruism</i>	37,38,39	40,41,42	6	0
3.	<i>Civic virtue</i>	43,44,45	46*,47,48	5	1
4.	<i>Courtesy</i>	49,50,51	52,53*,54	5	1
5.	<i>Sportmanship</i>	55,56,57	58,59,60	6	1
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

Keterangan (\*) = Aitem dengan daya beda rendah

### C. Penomoran Kembali

#### 1. Skala Stres Kerja

Tahap berikutnya setelah dilakukan uji daya beda aitem yaitu menyusun aitem dengan nomor baru. Aitem dengan daya beda rendah dihapus sedangkan untuk aitem yang daya beda tinggi digunakan untuk penelitian. Berikut adalah rincian penyusunan ulang nomor pada skala stres kerja yaitu :

**Tabel 8. Penomoran Ulang Pada Skala Stres Kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Fisiologis	2(1),3(2),4(3)	6(4),7(5),8(6),9(7)	7
2.	Psikologis	11(8),12(9),13(10),14(11)	17(12),18(13),19(14),20(15)	8
3.	Perilaku	21(16),22(17),23(18),24(19),25(20)	26(21),27(22),28(23),29(24),30(25)	10
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

Keterangan : Nomor yang berada di dalam kurug (...) merupakan nomor aitem baru

#### 2. Skala OCB

Setelah dilaksanakan uji daya beda aitem pada skala OCB, selanjutnya yaitu menyusun aitem dengan nomor baru. Aitem yang memiliki daya beda rendah di hapus dan aitem dengan daya beda tinggi

digunakan untuk penelitian. Berikut adalah rincian penyusunan ulang nomor pada skala OCB :

**Tabel 9. Penomoran Ulang Pada Skala OCB**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Conscientiousnes</i>	31,32,33	34,35,36	6
2.	<i>Altruism</i>	37,38,39	40,41,42	6
3.	<i>Civic virtue</i>	43,44,45	47(46),48(47)	6
4.	<i>Courtesy</i>	49(48),50(49)	52(51),54(52)	5
		51(50)		
5.	<i>Sportmanship</i>	55(53),56(54)	58(56),59(57)	5
		57(55)	60(58)	
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>

Keterangan : Nomor yang berada di dalam kurug (...) merupakan nomor aitem baru .

#### **D. Pelaksanaan Penelitian**

Kajian dilaksanakan di tanggal 20-23 Desember 2024 yang bertempat di RSJ Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Penelitian ini menyebarkan skala yang digunakan dalam bentuk buklet. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti telah memperoleh izin dari kepala ruangan di setiap ruang yang akan dijadikan sampel penelitian. Setelah itu peneliti menyebarkan buklet pada semua perawat yang ada di ruangan yang telah ditentukan. Skala yang sudah terisi oleh subjek akan diberikan skor oleh peneliti serta melakukan analisis menggunakan software SPSS versi 27.0. Beberapa data perawat yang dijadikan sampel oleh peneliti yaitu :

**Tabel 10. Data Sampel Penelitian**

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1.	Srikandi	12
2.	Teta	13
3.	Arimbi	13
4.	Beta	13
5.	Gama	13
6.	Sigma	13
7.	Pega	13
8.	Omega	13
9.	Shinta	13
10.	Poli Jiwa	5
11.	Rehabilitasi Mental	4
	<b>Jumlah</b>	<b>125</b>

**Tabel 11. Data Demografi Populasi Penelitian**

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
<b>1.</b>	<b>Jenis kelamin</b>			
	a. Laki-laki	24	19,2	<b>125</b>
	b. Perempuan	101	80,8	
<b>2.</b>	<b>Usia</b>			
	a. 23-28	14	11,2%	<b>125</b>
	b. 29-34	28	22,4 %	
	c. 35-40	35	28 %	
	d. 41-46	21	16,8 %	
	e. 47-52	19	15,2 %	
	f. 53-58	8	6,4%	
<b>3.</b>	<b>Lama Kerja</b>			
	a. 2-7	36	28,8 %	
	b. 8-13	40	32 %	
	c. 14-19	26	20,8	
	d. 20-26	9	7,2 %	
	e. 27-31	8	6,4 %	
	f. 32-37	6	4,8%	

## E. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Tahap pertama dalam menganalisis data adalah melakukan uji asumsi. Untuk penelitian dengan dua variabel, uji asumsi dilakukan melalui

uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas berfungsi untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal, sedangkan uji linearitas bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data dan melaksanakan uji asumsi tersebut.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan memakai metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian bisa dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 12. Hasil Analisis Uji Normalitas**

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig	<i>p</i>	Keterangan
OCB	71,94	22,797	0,068	0,200	>0,05	Normal
Stres kerja	60,46	22,202	0,077	0,065	>0,05	Normal

Dari hasil uji normalitas pada variabel OCB didapati nilai *One Sample Kolmogorov Sminov* sebesar 0,068 dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ) untuk variabel stres kerja d selain itu untuk variabel stres kerja diperoleh nilai *One Sample Kolmogorov Sminov* sebesar 0,077 dengan  $p = 0,065$  ( $p > 0,05$ ) Dari hasil analisis diatas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya data untuk variabel OCB dan stres kerja terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai OCB dan sres kerja memperoleh nilai  $> 0,05$  yang mana pada dasarnya dapat dikatakan normal jika nilai yang diperoleh besar dari 0,05.

#### b. Uji linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel-variabel yang dianalisis. Uji F merupakan uji linieritas yang digunakan. Didapatkan skor F linier sebesar 235,22 dengan tingkat sigifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) berdasarkan uji linieritas antara variabel OCB dengan Stres Kerja menunjukkan bahwa OCB dan stres kerja memiliki korelasi positif. Berdasarkan hasil uji linieritas,

ditemukan adanya hubungan linier antar variabel OCB dengan stres kerja yang membentuk garis lurus.

### c. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan memakai program SPSS versi 27. 0. Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan adanya hubungan negatif antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dengan skor memperoleh  $r_{xy} = -0,863$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut sehingga hipotesis penelitian diterima. Terdapat hubungan negatif antara variabel OCB dan variabel stres kerja, jika OCB perawat tinggi, maka stres kerja yang dirasakan cenderung rendah.

### F. Deskripsi penelitian

Deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran dan informasi tentang keadaan responden terhadap variabel dan kelompok subjek pengukuran kelompok responden standar didasarkan pada gagasan bahwa populasi dan skor responden menghasilkan distribusi normal. Tujuan pengelompokan partisipan penelitian adalah membaginya menjadi beberapa kelompok sesuai dengan derajat faktor-faktor yang diungkapkan. Lima unit deviasi digunakan untuk membagi kelompok distribusi subjek penelitian pada kajian ini. Kategori norma digunakan pada kajian ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 13. Normal Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\sigma < X \leq \mu + 1.5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5\sigma < X \leq \mu + 0.5\sigma$	Sedang
$\mu - 1.5\sigma < X \leq \mu + 0.5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5\sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :  $x$  = Skor yang diperoleh

$\mu$  = Mean Hipotetik

$\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

## 1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja terdiri dari 25 aitem yang mempunyai indeks daya beda aitem yang tinggi. Pada tiap aitem diberi skor 1- 4 skor terkecil dan memperoleh nilai 25 ( $25 \times 1$ ), skor terbesar yaitu 100 ( $25 \times 4$ ). Dengan rentang skala terbesar yaitu 75 ( $100 - 25$ ) dan selanjutnya dibagi menjadi lima deviasi standar, diperoleh standar deviasi hipotetik sebesar 12,5 ( $75/6$ ) dan mean hipotetik sebanyak 62,5 [ $(100+25)/2$ ]. Skala OCB memiliki deskripsi skor empirik yang diperoleh minimal .

**Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja**

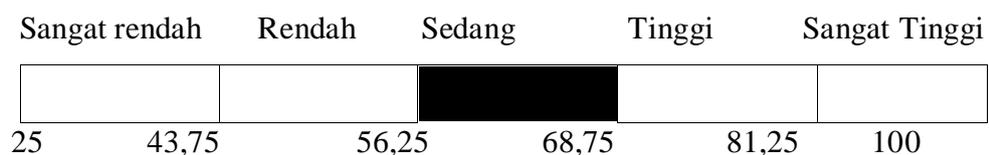
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimal	28	25
Skor Maksimal	99	100
Mean (M)	60,46	62,5
Standar Deviasi (SD)	22,202	12,5

Norma kategorisasi skor Stres Kerja yang digunakan yaitu :

**Tabel 15. Kategorisasi Stres Kerja**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
$81,25 < x \leq 100$	Sangat Tinggi	28	22,4 %
$68,75 < x \leq 81,25$	Tinggi	21	16,8%
$56,25 < x \leq 68,75$	Sedang	20	16 %
$43,75 < x \leq 56,25$	Rendah	17	13,6%
$25 < x \leq 43,75$	Sangat Rendah	39	31,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>125</b>	<b>100 %</b>

Dari hasil pengelompokan skor tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat tingkat OCB sangat tinggi sebanyak 32, Tinggi 20, sedang 23, OCB dengan kategori rendah sebanyak 25 dan sangat rendah yaitu 25.



**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja**

## 2. Deskripsi Data Skala OCB

Skala OCB terdiri dari 28 aitem yang mempunyai indeks daya beda aitem yang tinggi. Pada setiap aitem diberikan skor 1- 4 skor terkecil dan memperoleh nilai 28 (28x1), skor terbesar yaitu 112(28x4). Dengan rentang skala terbesar yaitu 84(112-28) dan selanjutnya dibagi menjadi lima deviasi standar, diperoleh standar deviasi hipotetik sebesar 14(84/6) dan mean hipotetik sebanyak 70 [(112+28)/2]. Skala OCB memiliki deskripsi skor empirik yang diperoleh minimal .

**Tabel 16. Deskripsi Skor Skala OCB**

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimal	35	28
Skor Maksimal	111	112
Mean (M)	71,94	70
Standar Deviasi (SD)	22,797	14

Norma kategorisasi skor OCB yang digunakan yaitu :

**Tabel 17. Kategorisasi OCB**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
$91 < x \leq 112$	Sangat Tinggi	32	25,6 %
$77 < x \leq 91$	Tinggi	20	16 %
$63 < x \leq 77$	Sedang	23	18,4 %
$49 < x \leq 63$	Rendah	25	20 %
$28 < x \leq 49$	Sangat Rendah	25	20 %
<b>Jumlah</b>		<b>125</b>	<b>100%</b>

Dari hasil pengelompokan skor tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat tingkat OCB sangat tinggi sebanyak 32, Tinggi 20, sedang 23, OCB dengan kategori rendah sebanyak 25 dan sangat rendah yaitu 25.



**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala OCB**

## G. Pembahasan

Kajian ini bertujuan guna memberikan pembuktian adanya hubungan negatif yang signifikan antar OCB dan stres kerja pada perawat di RSJ Daerah Kolonel H. M. Syukur Jambi. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = -0,863$  dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut sehingga hipotesis penelitian diterima. Jika OCB perawat tinggi, maka stres kerja yang dirasakan cenderung rendah. Sebaliknya jika OCB perawat rendah, maka stress kerja yang dirasakan cenderung tinggi. Sehingga pentingnya untuk memprtahankan OCB ddalam suatu pekerjaan agar dapat mengurangi tingkat stres.

Sebagaimana penelitan Rhoders (2019) menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan dinamika kerja tim, menciptakan lingkungan yang suportif, dan mengurangi tekanan individu. Berdasarkan teori OCB yang dikembangkan oleh Organ (dalam Putri & Utami, 2017) terdapat lima aspek utama OCB (*conscientiousness, altruism, civic virtue, courtesy, dan sportmanship*) yang menjadi peran penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dalam penelitian ini, perilaku seperti membantu rekan kerja secara sukarela dan menjaga hubungan kerja yang baik dapat menjadi faktor utama dalam mengurangi tekanan dalam pekerjaan.

Rentan terhadap stres didalam melakukan pekerjaan yaitu perawat, khususnya perawat pada rumah sakit jiwa. Hal ini karena dalam merawat pasien yang mempunyai masalah kejiwaan menghadirkan tantangan yang unik bagi perawat. Permasalahan ini menyulitkan perawat dan pasien untuk berkomunikasi mengenai proses terapi dan kegiatan yang dilakukan (Eliyana, 2016). Penyebab dari stres kerja akibat faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor perseorangan (Marunduri dkk., 2023). Faktor- aktor penyebab stres kerja yang ditemukan dalam penelitian ini juga meliputi beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, dan lingkungan kerja yang penuh tekanan. Hal ini sejalan dengan studi (Azteria & Hendarti, 2020) yang menunjukkan faktor-faktor ini sering menjadi pemicu stres kerja pada

tenaga medis. Dampak stres kerja dapat berupa penurunan produktivitas, kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan risiko burnout (Bolino dkk., 2018).

Pekerja yang bersedia melampaui sekadar menjalankan tugasnya dan memberikan saran untuk meningkatkan kinerja dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavioral* (OCB). Jika stres kerja tersebut dialami oleh perawat yang ada di RSJ maka akan berdampak terhadap mutu pelayanan di tempat kerja. Keadaan emosional yang dikenal dengan stres kerja diakibatkan oleh ketidakselarsan antara kapasitas individu untuk mengelola beban kerja dan kapasitas mereka untuk mengatasinya. Dengan kata lain, seseorang akan mengalami stres kerja jika beban kerja melebihi kapasitas fisik atau mentalnya. Pemayun dan Wibawa (2017) mendukung hal tersebut dengan menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan menggunakan OCB. Namun penggunaan OCB akan menurun pada pekerja yang banyak mengalami stres atau merasa beban kerjanya terlalu berat (Adistia dkk., 2024).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rhamdani dan Wartono (2019), telah diungkapkan bahwa terdapat hubungan antara shift kerja, kelelahan, jenis kelamin, dan status pernikahan dengan stres kerja pada perawat. Namun, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa usia tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Sementara itu, penelitian lain oleh Fitriana dan rekan-rekan (2016) menyoroiti peranan positif dari komitmen organisasi terhadap OCB di kalangan perawat. Dalam penelitian ini, yang bertajuk "Hubungan antara OCB dengan Stres Kerja pada Perawat", ditemukan hubungan negatif yang signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat OCB, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya.

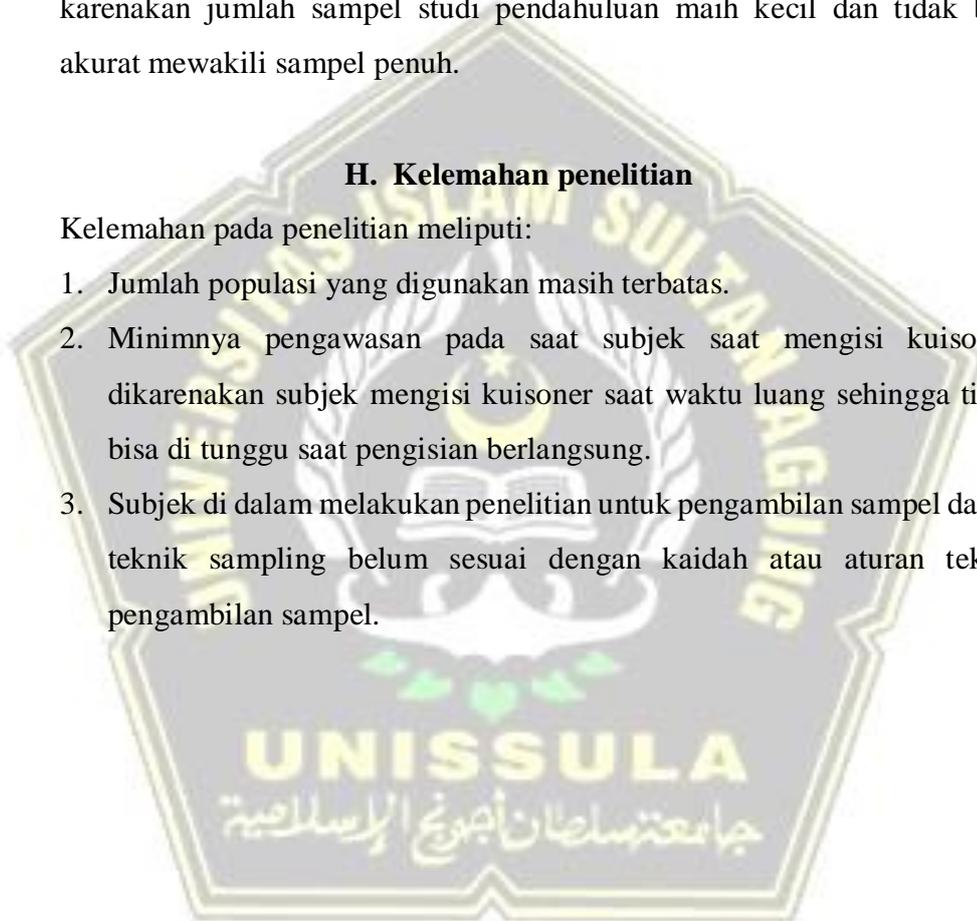
Hasil dari kategorisasi penelitian, perawat di RSJ Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi yaitu sebanyak 25,6 % atau 32 perawat yang memiliki OCB yang sangat tinggi dan 16 % atau 20 perawat dengan kategori sedang. Hal ini sejalan dengan tingkat stres yang sangat rendah sebanyak 31,2 %

atau 39 perawat dan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 20 perawat atau 16 %. Sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian dimana kedua variabel berhubungan secara negatif yang memiliki arti yakni jika OCB perawat tinggi, maka stres kerja yang dirasakan cenderung rendah. Meskipun ini bertentangan dengan latar belakang masalah, khususnya pada wawancara yang menunjukkan sejumlah perawat mengalami stres kerja dan rendahnya OCB, hal ini mungkin terjadi dikarenakan jumlah sampel studi pendahuluan masih kecil dan tidak bisa akurat mewakili sampel penuh.

#### **H. Kelemahan penelitian**

Kelemahan pada penelitian meliputi:

1. Jumlah populasi yang digunakan masih terbatas.
2. Minimnya pengawasan pada saat subjek saat mengisi kuisioner, dikarenakan subjek mengisi kuisioner saat waktu luang sehingga tidak bisa ditunggu saat pengisian berlangsung.
3. Subjek di dalam melakukan penelitian untuk pengambilan sampel dalam teknik sampling belum sesuai dengan kaidah atau aturan teknik pengambilan sampel.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesimpulan yaitu terdapat hubungan negatif antar OCB dan stres kerja terhadap perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Hal ini mengindikasikan bahwasanya tinggi rendahnya OCB pada perawat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja yang alami oleh perawat. Jika OCB perawat semakin tinggi, maka stres kerja yang dirasakan cenderung semakin rendah. Sebaliknya, ketika OCB perawat rendah, maka stress kerja akan semakin tinggi.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi**

Peneliti mengharapkan agar perawat RSJ Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi selalu mempertahankan OCB dalam suatu pekerjaan dengan cara membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan agar dapat mengurangi stres kerja di dalam pekerjaan.

##### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti juga mengharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengidentifikasi kekurangan dalam penelitian ini dan melakukan penelitian tambahan mengenai OCB dengan menghubungkannya dengan variabel lain. Selain itu, peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya memperluas cakupan penelitiannya dan memasukkan partisipan tambahan untuk membedakan penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adistia, N. V., Cattleyana, D., & Yuliandari, N. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior Pada UPTD Puskesmas Singojuruh*. *17*(1), 1–13.
- Akira, A., & Jatmika, D. (2015). Organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat di rumah sakit ibu dan anak “X” di bandung. *Psibernetika*, *8*(1), 48–61.
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban kerja dan stres kerja perawat. *Jurnal Sublimapsi*, *2*(1), 10. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, farhan. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: beban kerja, budaya kerja dan motivasi (studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat rawat inap di rs X depok pada tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia)*, 25–26.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi, Edisi 2* (2nd ed.). (ANGGOTA IKAPI) PUSTAKA PELAJAR.
- Basalamah, F. F., Aril Ahri, R., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap inerja perawat di rsud kota makasar. *An Idea Health Journal*, *1*(2), 67–80.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2018). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(4), 542–559. <https://doi.org/10.1002/job.1847>
- Buwana, S. A. N., Suhariadi, F., & Sugiarti, L. R. (2022). Sumber Stres dan Coping Stress Pekerja dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, *9*(1), 12–25. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2643>
- Carenina, P. P., Dewa, M., Putri, P., Dewa, C. M., Ledo, C. P., Takalapeta, P. A., Leba, L. A., Studi, P., & Masyarakat, K. (2024). Faktor Penyebab Stres Pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa: Literatur Review. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, *2*(3), 203–210. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i3.3876>
- Desima, R. (2019). Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, *4*(1), 43–55. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2380>
- Eliyana, E. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat

- Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3).  
<https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.  
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). kinerja perawat yang bekerja di unit gawat darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58.  
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106>
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh knowledge sharing dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada pt. pos indonesia [persero] cabang banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 105–118.
- Harefa, E. I. J. (2019). Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam menerapkan keselamatan pasien di rumah sakit. : : *Tugas Dan Tanggung Jawab Perawat, Penerapan, Keselamatan Pasien*, 8, 1–6.  
<https://media.neliti.com/media/publications/111741-ID-hubungan-gaya-kepemimpinan-kepala-ruang.pdf>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, & Chayandi, K. (2019). Perilaku organizational citizenship behavior (OCB) dan kelestarian lingkungan. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 2(1), 52–61.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Susanti, E. (2023). *Solusi optimal untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi guru (OCB) dengan memperkuat kepribadian, komunikasi interpersonal dan keadilan organisasi*. 3, 159–169. <https://doi.org/10.30596/ijems.v4i3.16840>
- Ika, Puspitasari, D., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat stres kerja perawat instalasi gawat darurat pada masa pandemi covid-19. *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29.  
<https://doi.org/10.24929/fik.v11i1.1350>
- Kartini, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour (Ocb) di politeknik lp3I jakarta kampus jakarta utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>
- Khoirunnisa, A. G., Nurmawaty, D., Handayani, R., & Vionalita, G. (2021). Gambaran stres kerja pada perawat rumah sakit umum holistic purwakarta. *Kesehatan Masyarakat*, 2(01), 1–10.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327.  
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Marunduri, V. J., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi .... *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 479–488. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1465>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). *Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi*.
- Nurhalimah, N. (2016). *Keperawatan Jiwa*. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2017/08/Keperawatan-Jiwa-Komprehensif.pdf>
- Permatasari, Y. D. A., & Utami, M. S. (2018). Koping stres dan stres pada perawat di rumah sakit jiwa “X.” *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 121–136. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art4>
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (Studi pada tenaga perawat ruang rawat inap rumah sakit baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 157–163.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i2.2659>
- Rewo, K. N., Puspitasari, R., & Mei Winarni, L. (2020). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rs mayapada tangerang tahun 2020*. 8(2), 102–114.
- Riasari, R. H. (2021). Perlindungan hukum terhadap perawat pada rumah sakit berdasarkan undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan (legal protection against nurses on hospital based law number 38 of 2014 about nursing). *Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.2. No.10, 2(10), 946–960.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior : studi pada yayasan masyarakat madani indonesia. *Jurnal SMART – Study & Management Research*, 3(1), 20–38.
- Rudyarti, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit x. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 13. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.4654>
- Sahrah, A. (2018). Perceived organizational support dan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Sahrah, A. (2019). Organizational citizenship behavior ditinjau dari kepuasan kerja dan jenis kelamin para perawat rumah sakit. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 2–7.
- Sanaky, M. M., Moh Saleh, L., & D. Titley, H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.

<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

- Sari, R., Yusran, S., & Teguh Ardiansyah, R. (2017). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa provinsi sulawesi tanggara tahun 2016. *Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 1–11.
- Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikologi Prima*, 5(2), 60–67. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v5i2.3129>
- Siregar, A. S., & Kasmiruddin, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rawat Inap Gedung Utama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 349. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1424>
- Sudaryanti, C., & Maulidia, Z. (2021). Faktor-faktor penyebab stress kerja perawat dalam perawat pasien covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57–61.
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 11(Desember), 94–102.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. pos indonesia (persero) bandung*. 1(1), 1–14.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pt. taspen (persero) padang. *Jurnal Daya Saing*, 5(3), 284–289. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i3.411>
- Wulansari, E. G. (2020). Stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di pt politama pakindo ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43.