

## **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Perawat: Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

**Fellicia Paunno<sup>1\*</sup>, Conchita Valentina Latupapua<sup>2</sup>, Ferdy Leuhery<sup>3</sup>**

<sup>1 2 3</sup> Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia

\*Correspondence: [felliciapaunno13@gmail.com](mailto:felliciapaunno13@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of work stress and family conflict on the performance of married female nurses at Saparua Regional Hospital, with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a mediating variable. This study uses a quantitative research method with the Partial Least Squares (PLS-SEM) method processed through SmartPLS software. The research sample consisted of 33 married female nurses at Saparua Regional Hospital. The data collection method used a questionnaire that measured the variables of work stress, family conflict, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and nurse performance. The results of the study indicate that Work Stress has a Negative and Significant Influence on Performance, Family Conflict has a Negative and Significant Influence on Performance, Work Stress has a Negative and Significant Influence on Organizational Citizenship Behavior, Family Conflict has a Negative and Significant Influence on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior has a Positive and Significant Influence on Performance, Organizational Citizenship Behavior is Able to Mediate the Influence of Work Stress on Performance, Organizational Citizenship Behavior is Able to Mediate the Influence of Family Conflict on Performance.*

**Keywords:** *Work Stress, Family Conflict, Nurse Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variable mediasi. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode Partial Least Squares (PLS-SEM) yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS. Sampel penelitian terdiri dari 33 orang perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mengukur variabel stress kerja, konflik keluarga, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja, Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja, Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja, Organizational Citizenship Behavior Mampu Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap

Kinerja, Organizational Citizenship Behavior Mampu Memediasi Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Konflik Keluarga, Kinerja Perawat, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## 1. Pendahuluan

Konflik antara kewajiban profesional di rumah dan kewajiban pribadi, yang dapat menimbulkan tekanan dan rasa malu pada perempuan dan pada akhirnya mengakibatkan stres di tempat kerja. Menurut penelitian Davey dkk., (2001) stres kerja disebabkan oleh aspek organisasi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan organisasi, dan perubahan organisasi. Jam kerja yang padat dan target pelayanan rumah sakit yang tinggi tentunya dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja perawat. Perawat yang mengalami stres pasti tidak akan mampu melakukan tugasnya secara efisien, sehingga menghalangi mereka untuk dapat mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan profesionalnya. Perawat wanita yang sudah menikah terkadang merasa kesulitan untuk menyeimbangkan peran mereka. Misalnya, mereka mungkin merasa kesulitan untuk mengurus anak-anak mereka di pagi hari saat pasangannya berangkat kerja. Hal ini dapat menimbulkan keterlambatan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat. saat menjalankan tugas.

Perselisihan keluarga dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang sangat penting bagi pertumbuhan bisnis. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja mereka yang ditunjukkan melalui kerjasama, kualitas, kuantitas, dan jam kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menurut Sutrisno (2019:172). Menurut Kumar (2020), OCB adalah setiap tindakan individu yang meningkatkan produktivitas organisasi tanpa memiliki kaitan langsung dengan struktur penghargaan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan membutuhkan energi dan gagasan para pekerjanya di luar tanggung jawab yang telah ditetapkan, perusahaan tersebut akan menghadapi tantangan dan pada akhirnya tidak dapat mencapai tujuannya secara memadai jika Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak tercapai.

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kinerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah**  
**pada RSUD Saparua Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Perawat Wanita yang Sudah Menikah	Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
2021	31	83,375	Baik
2022	28	88,255	Baik
2023	34	84,089	Baik

*Sumber; Data Sekunder RSUD Saparua, 2024*

Dari tabel 1 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja dari 3 tahun kebelakang masih menunjukkan hasil yang belum optimal sehingga perusahaan perlu adanya peningkatan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2021- 2023 Kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua masih memperoleh hasil yang naik turun. Hal ini apabila dibiarkan akan sangat tidak baik bagi perusahaan.

Fenomena global menunjukkan bahwa jadwal kerja yang tidak terstruktur, ketidaksesuaian antara hari kerja dan hari libur, serta kurangnya penghargaan atas kerja keras perawat menjadi penyebab utama stres di tempat kerja. Hal ini semakin diperparah dengan kondisi seperti perawat ruang operasi yang sering kali harus bekerja melebihi waktu yang ditetapkan tanpa apresiasi memadai. Selain itu, tekanan ekonomi akibat meningkatnya biaya hidup sering kali memicu konflik dalam keluarga, terutama bagi perawat wanita, sehingga memperburuk stres yang dirasakan di lingkungan kerja. Masalah ini mencerminkan tantangan

besar dalam pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang berdampak langsung pada kesehatan mental dan kinerja tenaga kesehatan di berbagai negara.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan desain survei. Survei dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 33 perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Saparua. Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti berupa individu/orang dalam RSUD Saparua. Teknik analisis data statistik yang digunakan meliputi uji regresi, uji t, uji F, dan analisis jalur (path analysis). Dalam penelitian ini, teknik analisis kesesuaian model yang disebut pemodelan persamaan struktural, atau disingkat SEM, digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Perangkat lunak yang disebut SMARTPLS 3.0 digunakan untuk melakukan hal ini.

## Hasil Penelitian

### 2.1 Analisis Data

#### 2.1.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 2.1.1.1 Pengujian Outer Loading

Pada bagian ini, dipaparkan hasil analisis data yang mengkaji pengaruh stres kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja perawat, dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada perawat, dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut

## 1. Discriminant Validity

**Tabel 2** Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kinerj a	Konflik Keluarga	Organizational Citizenship Behavior	Stres Kerja
Kinerja	<b>0.951</b>			
Konflik Keluarga	-0.781	<b>0.956</b>		
Organizational Citizenship Behavior	0.949	-0.744	<b>0.990</b>	
Stres Kerja	-0.865	0.632	-0.850	<b>0.937</b>

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis menggunakan kriteria Fornell-Larcker, dapat dilihat bahwa semua item memiliki nilai lebih dari 0.70, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki reliabilitas yang tinggi. Selanjutnya, untuk memverifikasi lebih lanjut validitas diskriminan, akan ditampilkan tabel nilai loading silang (cross loading). Tabel ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing indikator berkorelasi dengan semua variabel laten yang ada dalam model.

**Tabel 3** Nilai loading silang (cross loading)

Item	Kinerja	Konflik Keluarga	Organizational Citizenship Behavior	Stres Kerja
KK1	-0.733	<b>0.945</b>	-0.708	0.556

KK2	-0.721	<b>0.960</b>	-0.675	0.620
KK3	-0.723	<b>0.958</b>	-0.698	0.555
KK4	-0.769	<b>0.951</b>	-0.730	0.664
KK5	-0.781	<b>0.964</b>	-0.739	0.620
KN1	<b>0.960</b>	-0.772	0.953	-0.839
KN2	<b>0.966</b>	-0.759	0.953	-0.822
KN3	<b>0.942</b>	-0.753	0.934	-0.826
KN4	<b>0.929</b>	-0.662	0.928	-0.821
KN5	<b>0.955</b>	-0.763	0.934	-0.801
OCB1	0.925	-0.641	<b>0.948</b>	-0.787
OCB2	0.946	-0.728	<b>0.939</b>	-0.832
OCB3	0.957	-0.781	<b>0.955</b>	-0.814
OCB4	0.950	-0.744	<b>0.959</b>	-0.817
OCB5	0.917	-0.628	<b>0.946</b>	-0.781
SK1	-0.762	0.544	-0.774	<b>0.881</b>
SK2	-0.775	0.517	-0.758	<b>0.945</b>
SK3	-0.818	0.579	-0.793	<b>0.970</b>
SK4	-0.817	0.668	-0.806	<b>0.919</b>
SK5	-0.873	0.642	-0.845	<b>0.968</b>

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 2 dan 3, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai  $> 0.70$ , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

## 2. Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

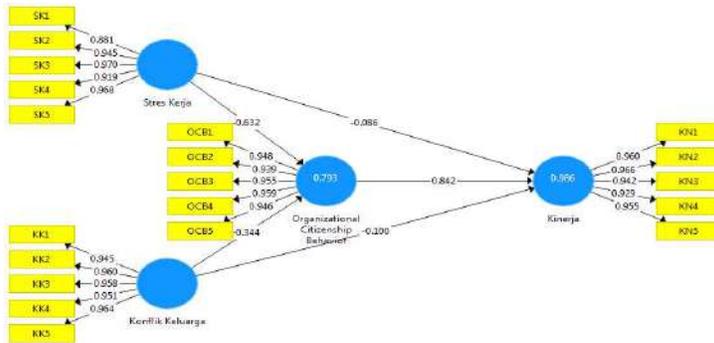
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja	0.973	0.979
Konflik Keluarga	0.976	0.981
Organizational Citizenship Behavior	0.973	0.979
Stres Kerja	0.965	0.973

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,7$  dan Cronbach Alpha  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

2.1.2 Analisis Statistik

1. Pengujian Inner Model (Model Struktural)



Gambar 1 Model Struktural

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen.

**R-Square**

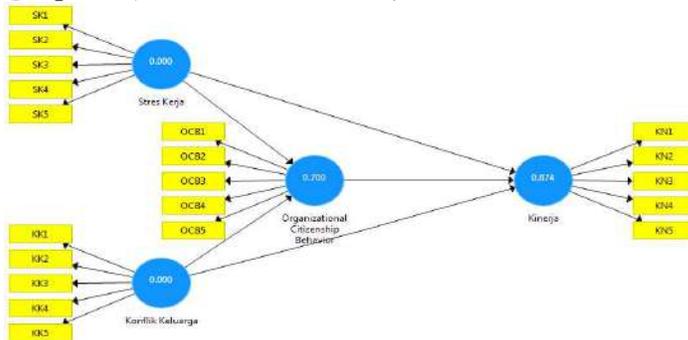
Tabel 5 Hasil Pengujian R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.986	0.984
Organizational Citizenship Behavior	0.793	0.780

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel Kinerja sebesar 0,986, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 98,6% dan sisanya 01,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *R-Square* dari variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,793, nilai tersebut artinya bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 79,3%.

**Q-Square (Predictive Relevance)**



Gambar 2

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Predictive Relevance

Variabel	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Kinerja	0.874	Memiliki nilai predictive relevance
Organizational Citizenship Behavior	0.700	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q square pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol).

### 2.1.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Langsung

**Tabel 7 Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Konflik Keluarga-> Kinerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah	-0.100	-0.107	0.047	2.118	0.035
Konflik Keluarga -> Organizational Citizenship Behavior	-0.344	-0.357	0.170	2.025	0.043
Organizational Citizenship Behavior ->Kinerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah	0.842	0.833	0.050	16.737	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah	-0.086	0.087	0.044	1.971	0.049
Stres Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	-0.632	-0.632	0.172	3.675	0.000

Sumber : *Data Primer diolah 2024*

#### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.086 nilai *p-values* sebesar 0,049 < 0,05 dan t-statistik sebesar 1.971 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja”** diterima.

#### 2. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.100 nilai *p-values* sebesar 0,035 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.118 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Konflik Keluarga Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja”** diterima.

#### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.632 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.675 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior”** diterima.

#### 4. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.344 nilai *p-values* sebesar 0,043 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.025 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Konflik Keluarga Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang

menyebutkan bahwa **“Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior”** diterima.

5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.842 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $16.737 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja”** diterima.

2 . Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 8 Indirect Effect**

Variabel	Organizational Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV )	P Values
Konflik Keluarga -> Organizational Citizenship -> Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah	-0.290	-0.295	0.133	2.176	0.030
Stres Kerja -> Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah	-0.532	-0.522	0.150	3.559	0.000

Sumber : Data Primer Diolah 2024

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.532 nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $3.559 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Organizational Citizenship Behavior Mampu Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja”** diterima.

2. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.290 nilai *p-values* sebesar  $0,030 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.176 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Konflik Keluarga Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Organizational Citizenship Behavior Mampu Memediasi Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja”** diterima.

2.1.4 Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.086 nilai *p-values* sebesar  $0,049 < 0,05$  dan t-statistik

sebesar  $1.971 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja” diterima.

Menurut teori stres kerja, stres yang berkepanjangan dapat memengaruhi kondisi emosional, kognitif, dan fisik individu, sehingga berdampak negatif pada kinerja (Saputra et al., 2020). Dalam konteks perawat wanita yang sudah menikah, tekanan kerja yang berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan tugas, menurunkan produktivitas, dan mengurangi kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan temuan Cahyadi et al. (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin besar penurunan kinerja yang terjadi, menegaskan pentingnya pengelolaan stres untuk mempertahankan kinerja optimal

## 2. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar  $-0.100$  nilai p-values sebesar  $0,035 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.118 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Konflik Keluarga Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja” diterima.

Konflik keluarga secara signifikan berdampak negatif pada kinerja perawat wanita yang sudah menikah. Menurut teori peran ganda, individu yang memiliki tanggung jawab di ranah keluarga dan pekerjaan sering menghadapi tantangan untuk menjaga keseimbangan antara kedua peran tersebut. Perawat wanita yang sudah menikah harus menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dengan tanggung jawab domestik, sekaligus sebagai tenaga kesehatan dengan tugas profesionalnya. Ketika konflik keluarga tidak dikelola dengan baik, dampaknya dapat terbawa ke tempat kerja, sehingga mengganggu produktivitas dan kualitas pelayanan. Hal ini didukung oleh temuan Cahyadi et al. (2021), yang menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, menekankan pentingnya dukungan untuk membantu perawat mengelola konflik keluarga.

## 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar  $-0.632$  nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $3.675 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi. Menurut teori stres kerja, tekanan yang diakibatkan oleh beban kerja berlebih dan tanggung jawab yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis individu, menyebabkan kejenuhan, dan menurunkan motivasi untuk melakukan pekerjaan di luar kewajiban formal (Hikmah & Lukito, 2021). Dalam konteks perawat, stres kerja yang tidak terkendali dapat mengurangi kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi lebih, seperti membantu rekan kerja atau meningkatkan kualitas layanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hikmah & Lukito (2021), yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB.

## 4. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar  $-0.344$  nilai p-values sebesar  $0,043 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $2.025 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa

Konflik Keluarga Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Konflik Keluarga Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior” diterima.

Konflik keluarga memiliki dampak negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku di luar tugas formal yang mendukung organisasi. Menurut teori suasana hati, kondisi emosional individu, seperti yang dipengaruhi oleh konflik keluarga, dapat mengurangi motivasi untuk berkontribusi lebih di tempat kerja (Jamaluddin, Asmony & Hermanto, 2019). Dalam kasus perawat wanita, konflik keluarga sering kali memprioritaskan penyelesaian masalah pribadi, sehingga menurunkan kesediaan untuk melampaui peran formal mereka di rumah sakit. Penelitian Jamaluddin et al. (2019) mendukung temuan ini, menyimpulkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif terhadap OCB, menunjukkan pentingnya dukungan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan perilaku ekstra peran

5. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.842 nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $16.737 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja” diterima.

Perawat dituntut untuk memiliki kinerja tinggi guna memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat (Saputra et al., 2020). Organizational Citizenship Behavior (OCB) berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena perilaku ini mendorong perawat untuk bekerja lebih dari tugas formal, membantu rekan kerja yang kesulitan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung kinerja kolektif di rumah sakit. Temuan ini didukung oleh penelitian Fadly, Ansori, dan Aldhalia (2021), yang menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.532 nilai p-values sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-statistik sebesar  $3.559 > 1,960$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “Organizational Citizenship Behavior Mampu Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja” diterima.

Peningkatan stres kerja mengurangi Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan koefisien negatif sebesar -0.532, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan stres kerja satu unit menurunkan OCB sebesar 0.532 unit. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan individu lebih fokus pada tugas inti, mengabaikan perilaku mendukung seperti membantu rekan kerja atau mengambil tanggung jawab tambahan. Penurunan OCB ini berdampak negatif pada kinerja individu, mengingat OCB berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis dan produktif. Analisis statistik dengan p-value 0.000 (signifikan) dan T-statistik 3.559 (kuat) menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Hikmah dan Lukito (2021), yang menyimpulkan bahwa OCB memediasi sebagian pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

## 7. Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh terhadap kinerja melalui dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan koefisien negatif sebesar -0.290, p-value 0.030 (lebih kecil dari 0.05), dan t-statistik 2.176 (lebih besar dari 1.960). Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa peningkatan konflik keluarga menyebabkan penurunan kinerja, yang terjadi melalui penurunan perilaku OCB. Konflik keluarga yang tinggi dapat menambah stres dan kelelahan emosional, mengurangi motivasi perawat untuk berperilaku OCB, yang pada gilirannya menurunkan kualitas kinerja mereka. Hasil ini signifikan secara statistik, mengindikasikan bahwa OCB memediasi pengaruh konflik keluarga terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hikmah & Lukito (2021), yang menyimpulkan bahwa OCB memediasi sebagian pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, serta terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. OCB juga terbukti mampu memediasi pengaruh negatif stres kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres dan konflik dalam meningkatkan kinerja perawat melalui peran OCB.

### Daftar Pustaka

- Andriani, N. (2021). "Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 205-216.
- Cahyadi, Irwan, et al. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Provinsi NTB." *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 9.1 (2021): 25-38.
- Darmadjie, Fiant Theddy. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. 2023.
- Davey, Jeremy and Obst, Patricia and Sheehan, Mary, (2001). Demographic and Workplace Characteristics Predicting Stress and Job Satisfaction within the Police Workplace. *The Journal of Police and Criminal Psychology* 16(1):pp. 29-39
- Dewi, Komang Intan Anjali, and Komang Krisna Heryanda. "Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa." *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 5.3 (2022): 322-329.
- Dola Sagita Siringo-ringo, Hikmah. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Industries Batam*. *Journal of Economics and Business UBS* .Vol. 12 No. 3 Mei-Juni 2023
- Endang Ruswanti, Ostevi Adolfin Jacobus, (2013). *Konflik Antara Pekerjaan Dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta*. *Forum Ilmiah* Volume 10 Nomor 1, Januari 2013
- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80-86
- Faisal Noor Hidayat, Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2B Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 1153-1159, 2022
- Hidayat, A., & Setiawan, R. (2021). "Dampak Konflik Keluarga terhadap Perilaku Kerja di Lingkungan Rumah Sakit". *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 123-137.

- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 64-74
- Indra Setiawan Alhasani, Endang Suswati dan G. Budi Wahyono. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* Volume 1, Number 9, September 2021.
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Jamaluddin, M. S. A., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189-202
- Lestari, A. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Sardjito Yogyakarta.
- Liftyawan, Kharis Septina, Faizal Susilo Hadi, and Tri Siwi Agustina. "Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja." *Jurnal Penelitian IPTEKS 5.1* (2020): 1-16.
- Metta Pitaloka, Diana Silaswara. Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana. *NIKAMABI : JURNAL EKONOMI & BISNIS - VOL. 2. NO. 1* (2023)
- Miftahul Hikmah, Hendra Lukito (2021) Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8 (1), 64-74, 2021
- Niluh Nyoman Tantri Swastikaningtyas, Blacius Dedi, Susi Nurhayati (2023). Pengalaman perawat dalam perawatan pasien asing di rumah di klinik multinasional Bali: Sebuah studi penelitian tindakan. *Jurnal Penelitian dan Ulasan Lanjutan Dunia* 19 (1), 978-986, 2023
- Nugroho, B. (2022). "Konflik Keluarga dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum". *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 101-108.
- Nur Ita Ariansy, Marlina Kurnia (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review* Vol. 2 No. 1 (2022) pp. 1-23.
- Prasetyo, Y., & Pratama, B. (2021). "Peran OCB terhadap Kinerja Karyawan: Studi Perawat di Rumah Sakit Umum". *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 15(3), 102-115.
- Putri, R. (2022). "Konflik Keluarga dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)". *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(1), 78-89
- 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) Vol, 46*, 26-34.
- Putri, Yumna Dalian, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 46* (2017): 26-34.
- Rahmawati, F., et al. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 15(1), 45-59
- Resa Amanda, Enjang Suherman, Dwi Epty Hidayaty. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)* Vol. 8, No. 4, Oktober 2022.
- Rival Kurniadi Amal, (2022). Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII. *SIBATIK JOURNAL | Volume 1 No.10* (2022)

- Saputra, M. G., Rahmawati, N. V., Kusdiana, A., & Al Mabruri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2)
- Sari, A., dan Yusuf, H. (2021). "Analisis Hubungan Antara Konflik Keluarga dan Kinerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah". *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(3), 90-98.
- Sari, D. A., et al. (2022). Analisis Kinerja Perawat Wanita yang Sudah Menikah di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 19(3), 210-225.
- SETYANINGRUM, INDAH. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Organizational Commitment Dan Organizational Trust Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Samirono*. Diss. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, 2020.
- Suharti, R. (2021). Pengaruh Konflik Keluarga terhadap OCB pada Perawat di RSUD Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan*, 9(2), 112-120.
- Susanti, E. (2023). "Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 130-142.
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(9), 1-106.
- SUSWATI, Endang; ALHASANI, Indra; WAHYONO, G. Budi. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 2021, 1.9: 1.106-1.120.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi di: PT. Taspen (Persero) kantor cabang Cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42-50.
- Tjahjaningsih, C. C. E. (2016). Pengaruh employee engagement dan modal sosial terhadap kinerja karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) sebagai mediasi (Studi pada Bank Jateng kantor pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(2).
- Wang, Y., Chen, L., Zhao, L., & Li, S. (2021). Dampak konflik keluarga terhadap kinerja: Peran moderat dari dukungan sosial. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 26 (3), 254-267.
- Wuryantika, Alay. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Organizational Trust." *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1.01 (2023): 1-9



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).