

Hubungan Antara *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi

Ameli Nola Salsabila¹, Ratna Supradewi²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

***Corresponding Author:**

Email: supradewi@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 aitem dengan reliabilitas 0,958 dan skala OCB yang terdiri dari 28 aitem 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.

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

1. PENDAHULUAN

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. Perawat 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).

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).

Perawat mengatakan bahwa ketika ketidaksesuaian *shift* kerja, menangani 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 menangani 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 pelayanan.

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 profesional 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.

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.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan stres kerja pada perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah 190 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Dari populasi tersebut, 125 perawat dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria seperti perawat rawat yang bekerja di bagian jiwa. Instrumen yang digunakan berupa dua skala psikologi, yaitu skala OCB dan skala stres kerja. Masing-masing skala terdiri dari 30 item, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil *Alpha Cronbach person* sebesar 0,941 untuk OCB dan 0,920 untuk stres kerja, menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi skala psikologi dengan jawaban berbentuk pilihan ganda: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS), sesuai metode Sugiyono (2017). Skala ini terdiri dari item favorable (positif) dan unfavorable (negatif), sesuai konsep Azwar (2015). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan korelasi *Product Moment* dan uji normalitas dengan perangkat lunak SPSS. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara OCB dan stres kerja, serta memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas sebelum pengujian lebih lanjut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Uji Asumsi

Tahap pertama dalam menganalisis data adalah melakukan uji asumsi. Untuk penelitian dengan dua variabel, uji asumsi dilakukan melalui uji normalitas dan uji linieritas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data dan melaksanakan uji asumsi tersebut.

1) 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	p	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 dan 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.

2) Uji Linearitas

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

3) 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.

b. Deskripsi Tabel

Deskripsi variabel adalah gambaran mengenai data yang diperoleh dari subjek penelitian berdasarkan variabel yang diukur. Kategorisasi dilakukan menggunakan distribusi normal dengan pembagian subjek berdasarkan tingkat skor dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

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

Tabel 2. Deskripsi Skor Skala OCB

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

Berdasarkan tabel yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa rata-rata empiric Stres Kerja adalah 60,46 dan rata-rata empiric OCB sebesar 71,94. Hal ini termasuk dalam kategori sedang.

B. 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 mempertahankan OCB dalam suatu pekerjaan agar dapat mengurangi tingkat stres.

Sebagaimana penelitian Rhodens (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-faktor 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).

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.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel H.M Syukur Jambi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi OCB yang dimiliki perawat, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya jika semakin rendah OCB yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin tinggi tingkat stress kerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perawat selalu mempertahankan OCB dalam suatu pekerjaan dengan cara membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan agar dapat mengurangi stres kerja di dalam pekerjaan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar fokus pada cakupan yang lebih luas dengan melibatkan lebih banyak partisipan serta mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan antara OCB dan stres kerja, guna memperdalam pemahaman dan validitas hasil penelitian di masa mendatang.

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.
- 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.
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- Nurhalimah, N. (2016). *Keperawatan Jiwa*. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2017/08/Keperawatan-Jiwa-Komprehensif.pdf>
- 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.
- 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
- 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>
- 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>.
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. pos indonesia (persero) bandung*. 1(1), 1–14
- Wulansari, E. G. (2020). Stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di pt politama pakindongan. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>