



**SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi,
Akuntansi dan Manajemen**
journal homepage: <https://jurnal.adai.or.id/index.php/sintamai>



Analisis Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Dr. Soeselo Slawi

Retno Setiani¹, Kurniawan²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas
Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban,
Bumiayu, Indonesia
e-mail : retnosetianithv@gmail.com¹,
wawan1020@gmail.com²

Penulis Korespondensi. Retno Setiani
e-mail: retnosetianithv@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 19 Sep 2026
Diterima: 26 Sep 2026
Tersedia Online: 27 Sep 2026

Kata kunci :

*Work-Life Balance, Beban Kerja,
Organizational Citizenship
Behavior, Kinerja Perawat*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam memediasi pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soeselo Slawi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 236 perawat yang dipilih menggunakan simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS4. Hasilnya menunjukkan bahwa Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja dan OCB; beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan OCB; OCB berpengaruh positif terhadap kinerja; serta OCB memediasi secara positif pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja perawat. OCB berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan work-life balance dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Soeselo Slawi.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 19 Sep 2026
Accepted: 26 Sep 2026
Available Online: 27 Sep 2026

Keywords:

*Work-Life Balance, Workload,
Organizational Citizenship
Behavior, Nurses' Performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of organizational citizenship behavior (OCB) in mediating the effects of work-life balance and workload on the performance of nurses at Dr. Soeselo Slawi Regional General Hospital (RSUD). The study employs a quantitative approach using a survey method involving 236 nurses selected through simple random sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the aid of SmartPLS 4. The results indicate that work-life balance has a positive effect on performance and OCB; workload has a positive effect on performance and OCB; OCB has a positive effect on performance; and OCB positively mediates the effects of work-life balance and workload on nurse performance. OCB serves as a mechanism bridging the relationship between work-life balance, workload, and nurse performance at Dr. Soeselo Slawi RSUD.



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan. Dalam rumah sakit, perawat memiliki posisi strategis karena terlibat langsung dalam pelayanan kepada pasien dan dituntut mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, serta tetap menjaga kualitas pelayanan. Kinerja perawat tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas formal, tetapi juga dengan kesediaan memberikan kontribusi tambahan dan bekerja sama dengan rekan kerja. RSUD Dr. Soeselo Slawi merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Tegal berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) tipe B yang menyelenggarakan berbagai pelayanan kesehatan, mulai dari rawat jalan, gawat darurat, rawat inap, hingga layanan penunjang medis. Hasil pra-survei pada lima ruang perawatan menunjukkan variasi beban kerja yang cukup tinggi, yaitu Ruang Mawar dengan kapasitas 43 pasien ditangani 7 perawat per shift (rasio 1:6–7), Ruang Anggrek dengan 38 pasien ditangani 5 perawat (rasio 1:7–8), Ruang Palm dengan 40 pasien ditangani 5 perawat (rasio 1:8), Ruang Kemuning dengan 35 pasien ditangani 5 perawat (rasio 1:7), serta Ruang Dahlia dengan 29 pasien ditangani hanya 3 perawat (rasio 1:9–10). Seluruh ruangan menerapkan sistem shift pagi tujuh jam, sore tujuh jam, dan malam sepuluh jam. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pada seluruh ruang perawatan, jumlah tenaga perawat yang tersedia belum sebanding dengan jumlah pasien yang harus ditangani pada setiap shift.

Tingginya beban kerja tersebut, ditambah dengan sistem kerja shift yang mencakup shift malam selama sepuluh jam, berpotensi mengurangi waktu istirahat, waktu bersama keluarga, serta kesempatan perawat untuk memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) pada perawat RSUD Dr. Soeselo Slawi, yang apabila berlangsung terus-menerus berisiko menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta berdampak pada penurunan kinerja apabila tidak diimbangi dengan perilaku kerja positif seperti *organizational citizenship behavior* (OCB). Fenomena inilah yang melatarbelakangi pentingnya penelitian mengenai peran OCB dalam memediasi pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Soeselo Slawi.

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karena kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu pegawai mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara lebih efektif. Penelitian Muharto dan Aulia (2022) menunjukkan adanya hubungan positif *work-life balance* dengan kinerja. Selain itu, Iroth et al. (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Beban kerja juga menjadi perhatian karena perawat harus menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu terbatas. Penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja dan kinerja menunjukkan hasil yang beragam, sehingga masih terdapat ruang untuk menguji hubungan tersebut pada konteks perawat rumah sakit. OCB juga penting karena perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja, dan memberikan kontribusi di luar kewajiban formal dapat mendukung efektivitas kerja. Penelitian mengenai OCB dan kinerja menunjukkan adanya hasil positif, antara lain Inkiriwang dan Wijayadne (2023) serta Pangkrego, Tawal, dan Pandowo (2023).

Perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai *work-life balance*, beban kerja, OCB, dan kinerja menjadi dasar untuk memasukkan OCB sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap OCB, pengaruh OCB terhadap kinerja, serta peran OCB dalam memediasi pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soeselo Slawi.



2. STUDI LITERATUR

Penelitian ini menggunakan Social Exchange Theory sebagai landasan teoritis. Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika individu memperoleh perlakuan atau dukungan positif, individu cenderung memberikan respons positif melalui sikap dan perilaku yang menguntungkan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, keseimbangan kerja-kehidupan dan pengelolaan tuntutan kerja dapat berkaitan dengan munculnya perilaku OCB dan kinerja.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua peran dapat dijalankan secara harmonis. Keseimbangan tersebut berkaitan dengan kemampuan mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan, waktu penyelesaian, dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela yang dilakukan pegawai di luar kewajiban formal dan dapat mendukung efektivitas organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, OCB dapat tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja, dan memberikan kontribusi tambahan untuk mendukung pelayanan.

Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab keperawatan yang tercermin dalam kualitas, ketepatan, efektivitas, dan pencapaian pekerjaan. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit.

Pengembangan Hipotesis

Work-life balance yang baik memungkinkan perawat mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara lebih efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan Social Exchange Theory, kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dipersepsikan sebagai bentuk perhatian organisasi, sehingga mendorong pegawai untuk membalasnya melalui peningkatan kinerja. Penelitian Muharto dan Aulia (2022) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat mendorong pegawai bekerja secara terarah dan mencapai target yang ditetapkan, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan kinerja. Sari dan Luturlean (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Olahraga dan

Kesehatan Bina Guna Medan. Dalam konteks pelayanan rumah sakit, tuntutan pekerjaan yang terstruktur dan sesuai kapasitas dapat mendorong perawat menyelesaikan tugas secara lebih terarah. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Perawat yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga lebih siap menunjukkan perilaku sukarela di luar tugas formal. Iroth, Pio, dan Tatimu (2022) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan Grapari Telkomsel Manado. Dalam perspektif Social Exchange Theory, dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja mendorong pegawai membalas melalui perilaku yang menguntungkan organisasi, termasuk OCB. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Work-life balance berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada lingkungan keperawatan sering kali membutuhkan koordinasi dan saling membantu antarrekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama, sehingga dapat mendorong munculnya perilaku OCB. Suwarni dan Supriadi (2025) menemukan adanya keterkaitan positif antara beban kerja dan organizational citizenship behavior. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Beban kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Perilaku OCB seperti kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan kontribusi tambahan di luar tugas formal dapat meningkatkan efektivitas kerja tim sehingga berdampak pada kinerja. Inkiriwang dan Wijayadne (2023) serta Pangkreggo, Tewal, dan Pandowo (2023) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, work-life balance diduga juga berpengaruh terhadap kinerja secara tidak langsung melalui OCB. Ketika perawat mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut dapat mendorong munculnya perilaku membantu rekan kerja dan kontribusi tambahan yang selanjutnya mendukung kinerja. Hikmah dan Lukito (2021) menemukan bahwa OCB berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan work-life balance dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Organizational citizenship behavior (OCB) memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja perawat.

Beban kerja yang tinggi dalam pekerjaan keperawatan membutuhkan koordinasi dan kerja sama antaranggota tim, sehingga hubungan antara beban kerja dan kinerja diduga juga dapat berlangsung melalui perilaku OCB. Ma'ruf Idris, Djawad, Mantasia, dan Fadhillah (2025) menemukan bahwa OCB memediasi pengaruh beban kerja dosen terhadap kinerja dosen. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



H7: Organizational citizenship behavior (OCB) memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah RSUD Dr. Soeselo Slawi, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada Juni-Juli 2026. Populasi penelitian adalah perawat RSUD Dr. Soeselo Slawi. Sampel penelitian sebanyak 236 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui teknik simple random sampling.

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan dokumen pendukung. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator work-life balance dari Andarista, Latif, dan Jumaidah (2024), indikator beban kerja dari Nabila dan Syarvina (2022), serta indikator organizational citizenship behavior dan kinerja dari Rudini (2024). Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Evaluasi outer model meliputi convergent validity, construct reliability and validity, serta discriminant validity. Evaluasi inner model meliputi inner VIF, R-square, f-square, Q²predict, model fit, dan pengujian koefisien jalur melalui bootstrapping. Hipotesis diterima apabila t-statistic > 1,65 dan p-value < 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan evaluasi model pengukuran, berikut disajikan gambaran karakteristik 236 responden penelitian yang merupakan perawat RSUD Dr. Soeselo Slawi, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	33,90%
	Perempuan	156	66,10%
Usia	17–25 tahun	27	11,44%
	26–35 tahun	141	59,75%
	36–45 tahun	55	23,31%
	46–55 tahun	7	2,97%
	>55 tahun	6	2,54%
Pendidikan	D3 Keperawatan	128	54,24%
	S1 Keperawatan	86	36,44%
	Profesi Ners	10	4,24%
	Lainnya	12	5,08%
Masa Kerja	<1 tahun	4	1,69%
	1–5 tahun	95	40,25%



	6–10 tahun	82	34,75%
	>10 tahun	55	23,31%
Jabatan	Perawat	236	100%
Total		236	100 %

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (66,10%), berusia 26–35 tahun (59,75%), dan berpendidikan D3 Keperawatan (54,24%). Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun (40,25%), sedangkan seluruh responden (100%) menjabat sebagai perawat, sesuai dengan kriteria populasi penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa indikator penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen, yaitu nilai loading berada di atas 0,70. Nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,70, composite reliability berada di atas 0,70, dan AVE seluruh konstruk lebih besar dari 0,50. Nilai AVE masing-masing konstruk adalah 0,643 untuk work-life balance (X1), 0,577 untuk beban kerja (X2), 0,536 untuk OCB (M), dan 0,576 untuk kinerja (Y). Dengan demikian, konstruk memiliki reliabilitas dan validitas konvergen yang memadai. Uji discriminant validity melalui cross loading menunjukkan bahwa indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Nilai Fornell-Larcker juga menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lain. Hasil tersebut mendukung terpenuhinya validitas diskriminan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil inner VIF menunjukkan seluruh nilai berada di bawah 5,00, yaitu 1,976 untuk hubungan X1 dan X2 terhadap M, 2,204 untuk X1 terhadap Y, 2,512 untuk X2 terhadap Y, dan 2,256 untuk M terhadap Y. Nilai R-square menunjukkan bahwa OCB dijelaskan oleh work-life balance dan beban kerja sebesar 55,7%, sedangkan kinerja dijelaskan oleh work-life balance, beban kerja, dan OCB sebesar 61,7%. Nilai Q²predict sebesar 0,535 untuk OCB dan 0,547 untuk kinerja, sehingga model memiliki relevansi prediktif berdasarkan kriteria Q² > 0. Nilai SRMR pada model sebesar 0,106. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan kecocokan model yang baik, 0,08–0,10 masih dapat diterima, sedangkan nilai di atas 0,10 menunjukkan model belum memiliki kecocokan yang optimal. Dengan demikian, hasil model fit perlu dicermati sebagai keterbatasan model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria penerimaan hipotesis apabila nilai t-statistics lebih besar dari 1,65 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Ringkasan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Konstruk	T Stat.	P Val.	Keterangan
X1 -> Y	3,261	0,001	Diterima
X2 -> Y	3,639	0,000	Diterima
X1 -> M	4,099	0,000	Diterima

X2 -> M	6,086	0,000	Diterima
M -> Y	4,197	0,000	Diterima
X1 -> M -> Y	3,145	0,001	Diterima
X2 -> M -> Y	3,187	0,001	Diterima

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja

Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dengan koefisien jalur 0,247, t-statistic 3,261 dan p-value 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan Muharto dan Aulia (2022) mengenai hubungan positif work-life balance dan kinerja. Dalam perspektif Social Exchange Theory, kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dapat dipersepsikan sebagai bentuk perhatian organisasi sehingga mendorong respons positif pegawai melalui pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,303, t-statistic 3,639 dan p-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan adanya keterkaitan positif antara tuntutan pekerjaan dan kinerja pada responden penelitian. Temuan ini perlu dibaca sesuai konteks penelitian karena beban kerja tidak selalu identik dengan dampak negatif; dalam kondisi tertentu, tuntutan kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas secara lebih terarah. Hasil ini berbeda dengan sebagian temuan penelitian yang mengaitkan beban kerja berlebihan dengan penurunan kinerja, sehingga konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan menjadi penting.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap OCB

Work-life balance berpengaruh positif terhadap OCB dengan koefisien 0,318, t-statistic 4,099 dan p-value 0,000. Perawat yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi yang mendukung munculnya perilaku sukarela dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan Iroth et al. (2022) yang menemukan pengaruh positif work-life balance terhadap OCB. Keseimbangan yang lebih baik dapat memberikan ruang bagi perawat untuk mempertahankan hubungan kerja yang positif dan membantu rekan ketika diperlukan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap OCB

Beban kerja berpengaruh positif terhadap OCB dengan koefisien 0,488, t-statistic 6,086 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada konteks responden penelitian berkaitan dengan munculnya perilaku OCB. Temuan tersebut dapat dipahami melalui karakteristik pekerjaan perawat yang membutuhkan koordinasi dan saling membantu antarrekan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suwarni dan Supriadi (2025) yang membahas keterkaitan beban kerja dengan OCB.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja

OCB berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,331, t-statistic 4,197 dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kesediaan perawat memberikan kontribusi di luar

kewajiban formal dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada lingkungan rumah sakit, kerja sama dan kesediaan membantu rekan menjadi penting karena pelayanan keperawatan berlangsung secara tim. Hasil ini sejalan dengan penelitian Inkiriwang dan Wijayadne (2023) serta Pangkerego, Tewel, dan Pandowo (2023) mengenai hubungan OCB dan kinerja.

Peran OCB dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja

OCB memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja dengan koefisien indirect effect 0,105, t-statistic 3,145 dan p-value 0,001. Artinya, work-life balance tidak hanya berkaitan dengan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui terbentuknya perilaku OCB. Ketika perawat mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, kondisi tersebut dapat mendukung perilaku membantu rekan kerja dan kontribusi tambahan yang selanjutnya mendukung kinerja. Hasil ini sejalan dengan Hikmah dan Lukito (2021) mengenai peran OCB sebagai variabel mediasi.

Peran OCB dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

OCB memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan koefisien indirect effect 0,161, t-statistic 3,187 dan p-value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja juga dapat berlangsung melalui perilaku OCB. Dalam pekerjaan keperawatan, tuntutan pekerjaan membutuhkan koordinasi, saling membantu, dan kontribusi antaranggota tim. Perilaku tersebut dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dengan pencapaian kinerja. Temuan ini sejalan dengan Ma'ruf Idris et al. (2025) mengenai peran OCB dalam memediasi hubungan beban kerja dan kinerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, work-life balance dan beban kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Work-life balance dan beban kerja juga berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, OCB terbukti memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, OCB berperan sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan kedua variabel independen dengan kinerja perawat pada RSUD Dr. Soeselo Slawi. Nilai SRMR 0,106 menunjukkan bahwa kecocokan model belum optimal berdasarkan kriteria Hair et al. (2019), sehingga hasil tersebut perlu menjadi perhatian dalam penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors affecting organizational citizenship behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>



- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- 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. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Abadi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Performa*, 8(4), 334–349. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i4.3952139>
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4).
- Ma'ruf Idris, Y. A. Djawad, Mantasia, & N. A. Fadhilah. (2025). Pengaruh beban kerja dosen terhadap kinerja dosen di mediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Bongaya Journal for Research in Management*, 9(1), 92–104. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v9i1.871>
- Muharto, M. A., & Aulia, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Panie, W. S., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Oesapa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 315–322. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16641>
- Pangkerego, J. M. A., Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. (2023). The effect of organizational citizenship behavior (OCB), integrity and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 11(3), 946–956.
- Rudini, A. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. 32(3), 167–186.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Soleha, D. A., & Musoli. (2024). The role of organizational commitment in mediating the influence of self-efficacy and work-life balance on organizational citizenship behavior. *International Journal of Economics and Business Issues*, 3(1), 22–33. <https://doi.org/10.59092/ijeib.vol3.iss1.42141>
- Suwarni, T., & Supriadi, Y. N. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan mediasi. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(5), 2186–2206. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i5.4051>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.