



**PENGARUH *EFFORT-REWARD IMBALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT***

Zia'ul Fatwa Andini Yusuf*, Tjipto Rini, Rian Adi Pamungkas

Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kb. Jeruk, Jakarta Barat, Jakarta 11510, Indonesia

*ziaulfatwaandiniyusuf@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai rumah sakit sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, khususnya keseimbangan antara usaha dan imbalan *effort - reward imbalance* (ERI), tingkat kelelahan emosional (*burnout*), serta perilaku ekstra peran *organizational citizenship behavior* (OCB). Ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima dapat memicu stres kerja, meningkatkan burnout, serta menurunkan OCB. Di sisi lain, komitmen normative dan dukungan rumah sakit dipandang mampu memperkuat hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *effort - reward imbalance*, *burnout* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* di RSUD Banten dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dan Uji F Anova menggunakan SPSS untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Sampel penelitian adalah 188 perawat RSUD Banten yang teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *effort - reward imbalance*, *burnout* dan *organizational commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*, *effort - reward imbalance* berpengaruh negative signifikan terhadap *burnout*, *effort - reward imbalance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *organizational commitment* memediasi pengaruh burnout terhadap *organizational citizenship behavior*, *organizational commitment* memediasi pengaruh *effort - reward imbalance* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *burnout*; *effort-reward imbalance*; *organizational citizenship behavior*; *organizational commitment*

***THE INFLUENCE OF EFFORT-REWARD IMBALANCE AND BURNOUT ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT***

ABSTRACT

Hospital employee performance is strongly influenced by psychological and organizational factors, particularly the balance between effort and reward (ERP), the level of emotional exhaustion (burnout), and extra-role organizational citizenship behavior (OCB). An imbalance between effort expended and reward received can trigger work stress, increase burnout, and decrease OCB. On the other hand, normative commitment and hospital support are seen as strengthening the relationship between these variables. This study aims to analyze the effect of effort-reward imbalance, burnout, and organizational commitment on organizational citizenship behavior at Banten Regional General Hospital. This study uses a quantitative approach with the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method and the ANOVA F Test using SPSS to analyze the relationship between variables. The study sample was 188 nurses at Banten Regional General Hospital using a total sampling technique. The results of the study indicate that effort - reward imbalance, burnout and organizational commitment simultaneously influence organizational

citizenship behavior, effort - reward imbalance has a significant negative effect on burnout, effort - reward imbalance has a significant negative effect on organizational citizenship behavior, burnout has a significant negative effect on organizational commitment, burnout has a significant negative effect on organizational citizenship behavior. organizational commitment, has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. organizational commitment mediates the effect of burnout on organizational citizenship behavior, organizational commitment mediates the effect of effort - reward imbalance on organizational citizenship behavior.

Keywords: burnout; effort-reward imbalance; organizational citizenship behavior; organizational commitment

PENDAHULUAN

Perawat merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit yang dituntut bekerja dalam sistem 24 jam. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan yang terus berlangsung, sistem kerja perawat di RSUD Banten dibagi ke dalam tiga shift, yaitu pagi (07.00–14.00), sore (14.00– 21.00), dan malam (21.00–07.00). Namun, seiring dengan tingginya volume pasien, keterbatasan jumlah perawat, dan rotasi sumber daya manusia yang belum seimbang, tidak jarang terjadi jadwal kerja over (berlebihan) bagi perawat. Kondisi *overwork* ini ditandai dengan perawat yang bekerja lebih dari jam kerja normal, seperti melebihi 8 jam per hari atau 48 jam per minggu, serta seringnya double shift atau bekerja dalam dua shift berturut-turut tanpa istirahat yang memadai. Beberapa perawat bahkan mengalami lembur secara terus-menerus karena harus menutupi kekurangan tenaga di ruang perawatan tertentu, terutama di unit-unit kritis seperti ICU, IGD, atau ruang isolasi. Selain itu, pada masa beban layanan tinggi, perawat juga kerap tidak mendapatkan hari libur atau cuti secara berkala (Depnakertrans RI, 2003; Kemenkes RI, 2014).

Sistem penggajian di rumah sakit umumnya disesuaikan dengan status kepegawaian, beban kerja, dan sumber pembiayaan rumah sakit. Untuk perawat berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), penghasilan terdiri dari gaji pokok sesuai golongan dan masa kerja, ditambah tunjangan kinerja daerah (TKD) atau insentif yang ditetapkan pemerintah daerah. Sementara itu, perawat non-PNS atau tenaga kontrak (honorar/BLUD) biasanya menerima gaji berdasarkan kebijakan manajemen RSUD Banten, yang acapkali mengacu pada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai dasar pertimbangan. Pada tahun 2024, UMK Kota Serang lokasi RSUD Banten berada, ditetapkan sebesar Rp4.454.481, yang menjadi acuan minimum dalam penggajian tenaga kerja berdasarkan Keputusan Gubernur Banten Nomor 471 Tahun 2024. Namun dalam praktiknya, gaji yang diterima oleh perawat non-PNS di RSUD Banten bisa berada di bawah UMK sebesar gaji pokok Rp3.500.000. Hal ini menimbulkan dinamika terkait persepsi keadilan dan kesejahteraan tenaga keperawatan, terutama bagi perawat dengan jam kerja tinggi atau beban kerja berlebih. Meskipun ada tambahan insentif seperti jasa pelayanan (jaspel) dari dana BPJS atau pendapatan RSUD, besaran total penghasilan tetap dipengaruhi oleh efisiensi anggaran dan kebijakan BLUD.

OCB sangat penting dalam konteks rumah sakit karena dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan, terutama ketika tenaga kesehatan menunjukkan perilaku altruistik, loyalitas, dan kepedulian terhadap organisasi (Miao et al, 2020). OCB juga penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan efisiensi serta memperkuat kohesi antar tenaga kerja dalam menghadapi kompleksitas pelayanan kesehatan (Wenda A, et al, 2022). Perilaku perawat yang menyerahkan tugas kepada mahasiswa magang mencerminkan bentuk *disengagement* yang muncul akibat rasa tidak sepadannya antara beban kerja (*effort*) dan imbalan yang diterima (*reward*). Ketika 90% perawat mengalami kelelahan karena jadwal kerja yang berlebihan, namun pada saat yang sama mereka juga mengeluhkan gaji yang tidak mencukupi dan jasa pelayanan yang tidak cair tepat waktu, hal ini menunjukkan kondisi *effort-reward imbalance*. Beban kerja tinggi, tuntutan profesional,

dan tanggung jawab pelayanan tidak sebanding dengan kompensasi finansial maupun pengakuan yang diterima. Akibatnya, perawat menjadi kurang termotivasi, kehilangan semangat kerja, dan menunjukkan perilaku pasif, seperti tidak berpartisipasi aktif dalam briefing pagi (oleh kepala ruangan), serta memiliki motivasi kerja yang sangat rendah yaitu hanya bekerja demi gaji semata. Berdasarkan penelitian dan pra penelitian yang sudah peneliti jabarkan diatas belum adanya penelitian yang secara eksplisit menguji peran mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan antara *reward*, *burnout*, dan OCB, di lingkungan rumah sakit di Indonesia. Hal ini menjadi celah riset (*research gap*) yang signifikan dan penting bagi peneliti untuk dapat mengisi dengan solusi empiris yang didapatkan dari penelitian. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *effort - reward imbalance*, *burnout* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* di RSUD Banten

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional study. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei dengan kuesioner untuk menganalisis hubungan antar variable. Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu *Effort-Reward Imbalance* (X_1), *Burnout* (X_2), yang akan diukur pengaruhnya terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y), serta menilai adanya mediasi di antara hubungan tersebut yaitu variabel *Organizational Commitment* (Z). Populasi yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu Perawat ruangan RSUD Banten sebanyak 188 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner kemudian disebar secara bertahap ke setiap ruangan rawat inap. Setiap ruangan ditunjuk penanggung jawabnya masing – masing yaitu melalui kepala ruangan. Kuesioner disebar dalam bentuk *google form*. Instrumen berupa seperangkat pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur untuk menggali informasi dari responden. Penyebaran kuesioner secara *google form* dipilih karena mampu menjangkau jumlah responden yang lebih banyak secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan skala peringkat lima poin atau umum disebut sebagai skala likert dianalisis secara deskriptif kuantitatif, setiap jawaban responden diberikan skor sangat setuju 5, setuju 4, ragu-ragu 3, tidak setuju 2 dan sangat tidak setuju 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan sebagai *pre-test* untuk menguji keakuratan instrumen penelitian. Uji ini yang dilakukan pada minggu pertama bulan Juli 2025 dan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden perawat RSUD Banten yang memenuhi kriteria keikutsertaan

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel *Effort-Reward Imbalance* (ERI)

Variabel	Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Effort – Reward Imbalance</i> (X_1)	ERI-1	0,826	0,143	Valid
	ERI-2	0,799	0,143	Valid
	ERI-3	0,821	0,143	Valid
	ERI-4	0,805	0,143	Valid
	ERI-5	0,648	0,143	Valid
	ERI-6	0,802	0,143	Valid
	ERI-7	0,860	0,143	Valid
	ERI-8	0,802	0,143	Valid
	ERI-9	0,803	0,143	Valid
	ERI-10	0,734	0,143	Valid
	ERI-11	0,760	0,143	Valid

Tabel 1 Menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Effort- Reward Imbalance* (ERI) yang terdiri dari sebelas item pernyataan dihitung dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,1432) dan juga nilai Sig (2-tailed) $<$ 0,05 maka seluruh item indikator

variabel *Effort-Reward Imbalance* dinyatakan valid

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Variabel	Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Burnout (X2)</i>	BO-1	0,621	0,143	Valid
	BO-2	0,740	0,143	Valid
	BO-3	0,534	0,143	Valid
	BO-4	0,813	0,143	Valid
	BO-5	0,831	0,143	Valid
	BO-6	0,854	0,143	Valid
	BO-7	0,798	0,143	Valid
	BO-8	0,799	0,143	Valid
	BO-9	0,769	0,143	Valid
	BO-10	0,755	0,143	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Burnout* yang terdiri dari sepuluh item pernyataan dihitung dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* diperoleh r hitung $> r$ tabel (0,1432) dan juga nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka seluruh item indikator variabel *Burnout* dinyatakan valid.

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Commitment*

Variabel	Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Organizational Commitment (Y)</i>	OC-1	0,623	0,143	Valid
	OC-2	0,397	0,143	Valid
	OC-3	0,503	0,143	Valid
	OC-4	0,465	0,143	Valid
	OC-5	0,539	0,143	Valid
	OC-6	0,485	0,143	Valid
	OC-7	0,539	0,143	Valid
	OC-8	0,639	0,143	Valid
	OC-9	0,576	0,143	Valid
	OC-10	0,623	0,143	Valid
	OC-11	0,440	0,143	Valid
	OC-12	0,394	0,143	Valid

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Kode	R hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Z)</i>	OCB-1	0,732	0,143	Valid
	OCB-2	0,707	0,143	Valid
	OCB-3	0,831	0,143	Valid
	OCB-4	0,866	0,143	Valid
	OCB-5	0,856	0,143	Valid
	OCB-6	0,880	0,143	Valid
	OCB-7	0,900	0,143	Valid
	OCB-8	0,640	0,143	Valid
	OCB-9	0,809	0,143	Valid
	OCB-10	0,880	0,143	Valid
	OCB-11	0,763	0,143	Valid
	OCB-12	0,824	0,143	Valid
	OCB-13	0,880	0,143	Valid
	OCB-14	0,862	0,143	Valid
	OCB-15	0,851	0,143	Valid
	OCB-16	0,863	0,143	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Organizational Commitment* yang terdiri dari dua belas item pernyataan dihitung dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,1432) dan juga nilai Sig (2-tailed) $<$ 0,05 maka seluruh item indikator variabel *Organizational Commitment* dinyatakan valid.

Tabel 4 menunjukkan bahwa item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari enam belas item pernyataan dihitung dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson* diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,1432) dan juga nilai Sig (2-tailed) $<$ 0,05 maka seluruh item indikator variabel *Organizational Commitment* dinyatakan valid.

Pengaruh *effort - reward imbalance*, *burnout* dan *organizational commitment* secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* di RSUD Banten Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *effort-reward imbalance*, *burnout*, dan *organizational commitment* secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di RSUD Banten. Berdasarkan hasil analisis menggunakan ANOVA dimana hasil nilai $F >$ F tabel, sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara persepsi keadilan usaha dan imbalan, tingkat kelelahan kerja, serta kekuatan komitmen organisasi secara bersama-sama menentukan kecenderungan perawat dalam menampilkan perilaku ekstra peran. Dengan kata lain, meskipun perawat mengalami *burnout* atau ketidakseimbangan usaha dan imbalan, komitmen organisasi tetap dapat menjadi faktor pendorong yang memengaruhi munculnya OCB sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan.

Pengaruh *effort - reward imbalance* terhadap *organizational commitment* pada perawat di RSUD Banten Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *effort-reward imbalance* (ERI) berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment* (OC) pada perawat di RSUD Banten ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* $- 0,338$ yang menunjukkan arah yang negatif dan p value 0,000 yang memiliki arti signifikan. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan yang dirasakan perawat, maka semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat merasa beban kerja dan pengorbanan yang dilakukan belum sepenuhnya mendapatkan imbalan yang setimpal, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sehingga menurunkan loyalitas dan rasa keterikatan terhadap rumah sakit.

Pengaruh *effort - reward imbalance* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RSUD Banten Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *effort-reward imbalance* (ERI) berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* $- 0,398$ yang menunjukkan arah yang negatif dan p value 0,000 yang memiliki arti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima, maka semakin rendah pula kecenderungan perawat untuk menunjukkan perilaku ekstra-rol yang bermanfaat bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja, bersikap sukarela, serta menjaga citra rumah sakit. Dengan kata lain, ketidakpuasan terhadap keseimbangan *effort* dan *reward* mengurangi motivasi perawat untuk melakukan tindakan diluar deskripsi tugas formal.

Pengaruh *burnout* terhadap *organizational commitment* pada perawat di RSUD Banten Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment* (OC) yang ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* $- 0,218$ yang menunjukkan arah yang negatif dan p value 0,004 yang memiliki arti signifikan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami perawat, maka semakin rendah pula komitmen mereka terhadap rumah sakit.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional, sikap menjauh dari pekerjaan, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi akibat burnout membuat perawat kehilangan loyalitas, keterikatan emosional, serta kesediaan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang bagi rumah sakit.

Pengaruh *burnout* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RSUD Banten Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat RSUD Banten ditunjukkan dengan hasil *path coefficient* – 0,207 yang menunjukkan arah yang negatif dan *p value* 0,001 yang memiliki arti signifikan. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat burnout yang dialami perawat, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku ekstra-rol seperti membantu rekan kerja, menjaga disiplin, dan berkontribusi lebih bagi rumah sakit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terjadinya kelelahan emosional, sikap menjauh dari pasien maupun rekan kerja, serta berkurangnya rasa pencapaian pribadi akibat *burnout*, mengurangi motivasi perawat untuk terlibat aktif dalam mendukung kemajuan rumah sakit

Pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di RSUD Banten Hasil penelitian pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan hasil *path coefficient* 0,204 yang menunjukkan arah yang positif dan *p value* 0,001 yang memiliki arti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perawat, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku ekstra peran yang tidak tertulis dalam uraian kerja formal, seperti membantu rekan kerja, menjaga iklim kerja yang positif, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan rumah sakit.

Pengaruh *effort - reward imbalance* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment* pada perawat di RSUD Banten Hasil penelitian pada hipotesis keenam menunjukkan bahwa *effort-reward imbalance* (ERI) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui *organizational commitment* pada perawat di RSUD Banten dengan nilai *p value* 0,021 yang berarti signifikan. Hasil ini menunjukkan meskipun terdapat ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan perawat dengan imbalan yang diterima, komitmen organisasi tetap menjadi variabel kunci yang mampu mendorong perawat menampilkan perilaku ekstra peran. Hal ini menegaskan bahwa persepsi terhadap keadilan imbalan dan upaya organisasi dalam memperkuat komitmen dapat meningkatkan kesediaan perawat untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal.

Pengaruh *burnout* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *organizational commitment* pada perawat di RSUD Banten Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *organizational commitment* ditandai dengan nilai *p value* 0,031 yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat burnout yang dialami perawat berdampak pada menurunnya komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan perawat untuk menunjukkan perilaku ekstra peran. Namun demikian, komitmen organisasi tetap berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting, di mana perawat dengan komitmen tinggi masih mampu menampilkan OCB meskipun mengalami tekanan kerja dan kelelahan emosional.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh simultan *Effort-Reward Imbalance*, *Burnout*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB perawat di RSUD Banten. Variabel komitmen organisasi menjadi prediktor terkuat dibanding ERI dan *burnout*. Terdapat

pengaruh negatif signifikan *Effort-Reward Imbalance* terhadap *Organizational Commitment* pada perawat di RSUD Banten Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakseimbangan usaha dan imbalan (ERI) yang dirasakan perawat, maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi. Terdapat pengaruh positif signifikan *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* pada perawat di RSUD Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout yang tinggi justru menurunkan tingkat komitmen organisasi. Perawat yang mengalami kelelahan emosional dan kejenuhan cenderung melemahkan rasa keterikatan mereka terhadap organisasi. Terdapat pengaruh negatif signifikan *Effort-Reward Imbalance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya ketidakseimbangan usaha dan imbalan yang dirasakan perawat menurunkan kecenderungan mereka melakukan perilaku ekstra-peran seperti membantu rekan kerja atau menjaga kepatuhan intrinsik terhadap aturan. Terdapat pengaruh negatif signifikan *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout yang tinggi akan mengurangi kecenderungan perawat melakukan OCB karena menurunnya energi dan motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih cenderung menunjukkan perilaku ekstra-peran, termasuk kepatuhan terhadap aturan meskipun tanpa pengawasan. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Effort-Reward Imbalance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ERI berpengaruh terhadap OCB secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Ketidakseimbangan imbalan yang dirasakan akan menurunkan komitmen, yang kemudian berdampak pada rendahnya perilaku OCB. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout yang tinggi melemahkan komitmen organisasi yang kemudian berdampak negatif terhadap perilaku OCB

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, A. (2021). Komitmen dalam Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.36835/QIEMA.V7I1.3590>
- Asih, Akas Yekti Pulih., Setianto, Budhi ., Adriansyah, Agus Aan. (2021). Analisis Budaya Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) pada Pejabat Struktural di RS Islam Surabaya. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.70295>
- Agustiana, G., Garnida, F., putra, R. D., & Rudiantono, Y. (2024). Determination Of Factors That Can Improve Employee Performance. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i1.1082>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2012). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11>.
- Astuti, Piuji., Sari, Erita Yuliaseti Diah., Widiana, Herlina Siwi. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(1), 31-41. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i1.1627>
- Akira & Jatmika, Devi. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak “X” di Bandung. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v8i1.487>
- Anthonie, W., Tewal, B., Nelwan, O. S., Sendow, G. M., & Lengkong, V. P. K. (2022). The OCB Roles as a Mediator Self-Actualization, Psychological Well Being, and Work Environment on Health Worker Performance: Study during COVID-19 Pandemic in Indonesia. *International Journal of Health Sciences*, 2(2), 54–59. <https://doi.org/10.55606/ijhs.v2i2.205>
- Aldianti, D. T., & Ikut, C. I. (2024). *The Role of Organizational Citizenship Behavior, Teamwork, and Organizational Support in Improving Employee Performance*. <https://doi.org/10.56444/ubar.v3i1.4923>

- Azizah, K. N. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan : Sebuah Kajian Literatur. *Bhinneka*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.59024/bhinneka.v3i1.1131>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Gunawan, Y. Y., Anindita, R., & Wekadigunawan, C. (2023). Fostering organizational citizenship behavior by developing organizational culture through work engagement. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*. <https://doi.org/10.7454/arsi.v9i3.7084>
- Kaihatu, T. S., & Djati, S. P. (2016). *Organizational citizenship behavior (ocb), service quality, and patient satisfaction: a case study of the nurses in private hospitals of surabaya*.6(2), 156395. https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/download/876/716
- Margahana, H. (2020). *The role of organizational citizenship behavior (ocb) towards growth and development of the company*. 4(02). <https://doi.org/10.29040/IJEBAR.V4I02.1104>
- Keyworth, C., Epton, T., Goldthorpe, J., Calam, R., Armitage, C. J., & Armitage, C. J. (2020). Delivering Opportunistic Behavior Change Interventions: a Systematic Review of Systematic Reviews. *Prevention Science*, 21(3), 319–331. <https://doi.org/10.1007/S11121-020-01087-6>
- Parker, K., Faokunla, L. N., & Morrell, N. T. (2024). *Demand-Resource Balance, Autonomy and the Utility of Organizational Strategies in Addressing Healthcare Professional Burnout*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1006561>
- Melo, V. S. de, Silva, I. A., Silva, A. F., Gouveia, A., & Rodrigues, C. A. (2024). Psychosocial risks in the practice of healthcare professionals: from the culture of stoicism to occupational suicide. *European Psychiatry*, 67(S1), S205–S206. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2024.443>
- Hamenda, Tarusa Fitriany., Dulahu, Wirda Y., Hiola, Dewi Suryaningsi. (2023). Hubungan Resiliensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17278>
- Simanullang, Mangasi E., (2010). Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 Fe Uns).
- Sulistya, Novi., Subjianti., Utari, Woro. (2022). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi erja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan dengan Organizational Citizienship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi.
- Puspitasari, R.D. (2016). *Pengaruh Pemberian Hadiah (Reward) Terhadap Kemandirian Belajar Anak Di TK Tunas Muda Karas Kabupaten Magetan Ta 2015/2016*.
- Sulistyawati, Ni Luh Ketut Sri. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang di Bali. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Harahap, Eki Maryo. (2020). Hubungan Kompensasi dengan Burnout Perawat di Rumah Sakit. <https://doi.org/10.33085/jnu.v2i1.4819>
- Simanjuntak, Marta., Caisara, Dewi Octaviana. (2018). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUP H.Adam Malik Medan tahun 2017. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v3i1.59>
- Fauziah, Y., Maarif, M. S., & Hidayatullah, F. (2024). Analysis of Compensation, Work Motivation and Work Discipline on the Morale of Health Workers at the RSUD Prof. Dr. M.A Hanafiah SM Batusangkar. *International Journal of Research and Review*, 11(7), 264–278. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240729>
- Reigniting the burnt-out health-care workforce. (2023). *The Lancet Rheumatology*. [https://doi.org/10.1016/s2665-9913\(23\)00303-x](https://doi.org/10.1016/s2665-9913(23)00303-x)
- Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>.