

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Masharyono & Senen, 2015:120). Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Masharyono, 2015:813). Tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan tidak terlepas dari permasalahan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan (Amalia et al., 2016). Adapun permasalahan yang terjadi dari dalam institusi pelayanan kesehatan salah satunya yaitu stres kerja.

Stres kerja masih menjadi permasalahan yang sering terjadi tepat dimana kita bekerja, karena stress kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan secara keseluruhan, sehingga banyak terdapat penelitian terhadap stress kerja yang berkonsep sejalan dengan lingkungan kerja (Bindu, 2012). Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya (Ayu et al., 2016). Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, A. S. 2006:374). Hasil survey nasional di Francis ditemukan bahwa presentase stres kerja sekitar 74% dialami oleh perawat (NIOSH, 2008). Penelitian di Uni Emirat Arab

mengenai hubungan antara stres perawat dan faktor lingkungan pekerjaan pada 216 perawat yang dipilih dengan metode sampel acak pada perawat yang bekerja di lingkungan yang berbeda di rumah sakit Al-Zahra, sebesar 44,4% memiliki tingkat stress rendah, 55,1% memiliki tingkat stress menengah, dan 0,5% memiliki tingkat stress tinggi (Mozhdeh, Sabet Irani, Hajian, & Malbousizade, 2008).

Stres sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi (Luthans et al., 2006:441). Faktor dalam organisasi dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak meyenangkan adalah beberapa diantaranya (Robbins, Stephen P; Judge, 2008:372). Individu cenderung mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan ketika ada persepsi ancaman dan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah (Chetty et al., 2016). Beberapa profesi atau sektor kerja tertentu memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap stres kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan organizational strain dalam bentuk absensi, penurunan performa kerja, peningkatan angka cedera dan turn over karyawan. Kerugian akibat stres kerja berupa absensi, produktivitas rendah, turnover karyawan yang tinggi, kompensasi pekerja, asuransi pengobatan, dan kecelakaan di Amerika Serikat mencapai 200 miliar dolar pertahun (Maxon R, 2016). Secara umum, para profesional kesehatan lebih cenderung mengalami stres dan kelelahan karena mereka bertanggung jawab atas kehidupan manusia dan kurang tepatnya tindakan dapat berdampak serius pada pasien mereka (Koinis et al., 2015)

Stres kerja pertama kali dikonseptualisasikan pada tahun 1964, dimana stres kerja dipandang sebagai disfungsi untuk organisasi dan anggota meskipun stres telah banyak dipandang sebagai stimulus ekologi untuk individu (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Masalah stres kerja telah menjadi topik utama pada abad-21 sehingga adanya pengaruh pada keluarga, pekerjaan, dan kualitas hidup (Azad-Marzabadi & Gholami Fesharaki, 2016). Dalam konteks ini Indonesia diketahui sebagai negara berkembang (Pratama, 2014). Sekitar 30% tenaga kerja di negara-negara maju menderita stres kerja, berbeda dengan negara berkembang yang memiliki tingkat stress kerja lebih tinggi (Hosseini et al., 2016). Stres kerja bisa

menghasilkan dampak seperti, tekanan darah yang tinggi, ketidakhadiran, penurunan dalam produktivitas, dan sebagainya. Gejala tersebut meliputi tiga kategori umum yaitu fisiologis, psikologis, dan gejala perilaku (Robbins, Stephen P; Judge, 2016).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), salah satu profesi di bidang kesehatan yang pekerjaannya paling menimbulkan stres kerja yakni administrator rumah sakit, termasuk perekam medis. Stres kerja merupakan konsekuensi dari peristiwa di tempat kerja yang menuntut keterlibatan fisik dan psikis karyawan secara berlebihan (Triatna, 2015). Tuntutan tugas yang tinggi, jumlah pekerjaan yang semakin lama semakin bertambah serta jenis pekerjaan yang cenderung monoton mampu memicu terjadinya stres di tempat kerja (Kreitner & Kinicki, 2014).

Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sedangkan asisten tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan bidang kesehatan di bawah jenjang Diploma III (Kemenkes, 2018). Undang-Undang tersebut membagi tenaga kesehatan menjadi beberapa rumpun dan subrumpun yaitu tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional. Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya tenaga keperawatan (Kemenkes, 2018).

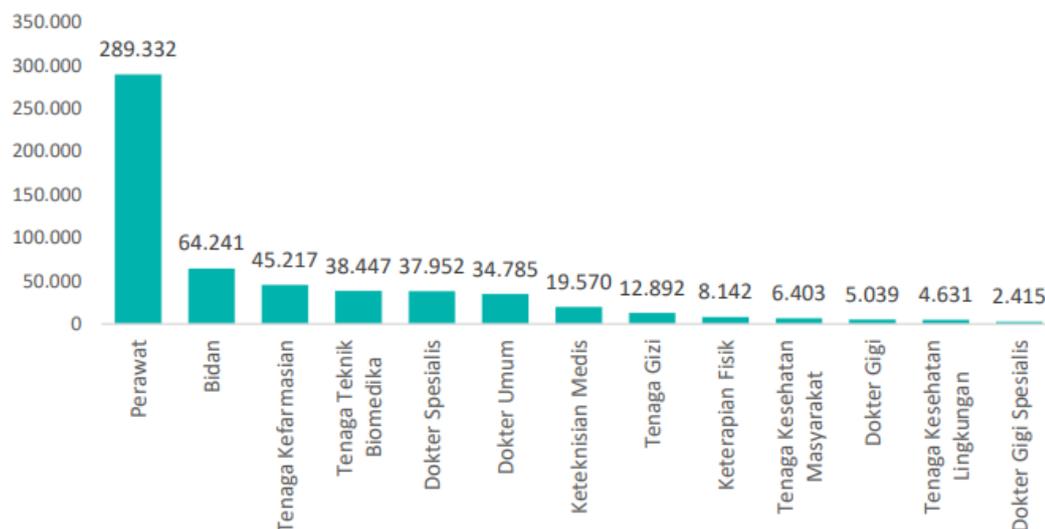
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit. Adapun data yang dikelola oleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) setiap tahunnya menggunakan pendekatan tugas dan fungsi SDM.

**Yoga Prima Firdaus, 2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT CIMAHI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Rincian lengkap mengenai rekapitulasi SDM di Indonesia dapat dilihat di Gambar 1.1.



Sumber: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI, 2021 (<http://bppsdmk.kemkes.go.id/> 09.41 WIB/Kamis, 24 Mei 2021).

### **GAMBAR 1. 1**

#### **JUMLAH PEGAWAI KESEHATAN DI RUMAH SAKIT DI INDONESIA TAHUN 2021**

Pada tahun 2021, terdapat 817.145 orang yang merupakan pegawai di rumah sakit yang terdiri dari 569.714 orang tenaga kesehatan (69,9%) dan 247.431 orang tenaga penunjang kesehatan (30,1%). Tenaga kesehatan terbesar adalah perawat yang berjumlah 289.332 orang (50,79%), dokter gigi spesialis menempati peringkat ketiga terbawah jumlah kesehatan di rumah sakit, yaitu sebesar 0,42%.

Sebagian besar sumber daya kesehatan terdistribusi di Pulau Jawa, secara khusus di Provinsi Jawa Timur sebanyak 171.763 tenaga (14,52%), Jawa Tengah sebanyak 149.740 tenaga (12,66%) dan DKI Jakarta sebanyak 125.690 tenaga (10,63%). Provinsi dengan jumlah SDM kesehatan paling sedikit yaitu Kalimantan Utara sebanyak 5.424 tenaga (0,46%), Sulawesi Barat sebanyak 5.586 tenaga (0,47%) dan Papua Barat sebanyak 6.491 tenaga (0,55%) (Kemenkes, 2020). Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), jumlah perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lain di Indonesia.

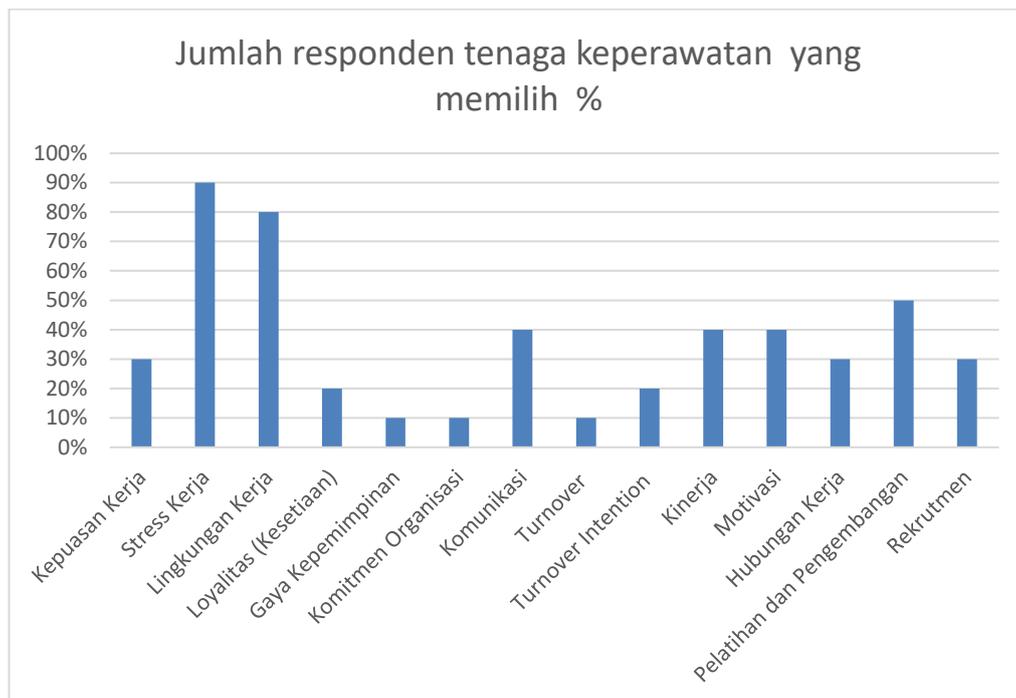
Yoga Prima Firdaus, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT CIMAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu permasalahan stres kerja terjadi pada institusi di bidang jasa yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Rumah sakit merupakan institusi penyedia pelayanan kesehatan yang cukup kompleks. Undang-Undang Rumah Sakit Nomor 44 tahun 2009 rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu. Salah satu rumah sakit milik daerah di Kota Cimahi yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat yang didirikan pada tahun 1949.

Adapun hasil pra penelitian pada tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi tahun 2021 terdapat beberapa permasalahan yang dirasakan oleh perawat seperti ditunjukkan pada Gambar 1.2



Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan di Rumah Sakit Umum Cibabat (2021), diolah.

**GAMBAR 1. 2**  
**HASIL KUESIONER PENDAHULUAN PADA TENAGA KERJA**  
**KEPERAWATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT CIMAH**  
**TAHUN 2021**

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat dari hasil kuesioner pendahuluan di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi bahwa permasalahan yang banyak dirasakan oleh perawat yaitu masalah mengenai stres kerja. Terdapat 90% dari jumlah hasil kuesioner yang di bagikan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi yang memilih stres kerja sebagai masalah yang dirasakan oleh perawat, dan peringkat kedua dari permasalahan yang banyak dirasakan oleh perawat di sana yaitu lingkungan kerja sebesar 80% .

Hasil pra penelitian yang telah di lakukan bahwa perawat yang berpotensi merasakan stres kerja yang tinggi yaitu ada pada gedung D. Penelitian ini dilakukan pada gedung D karena pada gedung tersebut terdapat siklus perputaran pasien dengan perawatan inap terbanyak yang bisa menyebabkan beban kerja perawat dalam melakukan tugasnya lebih berat sehingga stres kerja yang di rasakan oleh perawat tersebut berpotensi tinggi.

Faktor pendukung yang mengindikasikan bahwa adanya stres kerja dapat diketahui dari kurangnya pengoptimalan waktu yang dapat dilihat dari rendahnya kehadiran karyawan dan kurangnya ketepatan waktu seorang karyawan dalam bekerja (Wahyuni & Senen, 2016). Kehadiran pegawai merupakan hal penting dalam menjalankan visi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan karena pegawai merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses bisnis (Dewi, 2019). Adapun tingkat kehadiran keperawatan tahun 2019-2021 yang berjumlah 64 perawat di dalam gedung D RSUD Cibabat Cimahi dapat dilihat pada Tabel 1.1

**TABEL 1. 1**  
**PRESENSI TENAGA KEPERAWATAN RSUD CIBABAT CIMAHI**  
**TAHUN 2019-2021**

Tahun	Keterangan tidak masuk kantor				Jumlah ketidakhadiran	Persentase (%)
	Izin	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan		
<b>2019</b>	6	4	8		18	<b>28</b>
<b>2020</b>	3	8	9	1	21	<b>33</b>
<b>2021</b>	6	13	9	3	31	<b>48</b>

Sumber: Kepegawaian RSUD Cibabat Cimahi (2022), diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, terdapat peningkatan jumlah ketidakhadiran dari tahun 2019 yang berjumlah 18 orang atau

sebesar 28% lalu menjadi 21 orang pada tahun 2020 yang tidak hadir karena cuti, izin, sakit dan tanpa keterangan atau sebesar 33%. Sedangkan pada tahun 2021 adanya peningkatan menjadi 31 orang atau sebesar 48% yang tidak hadir karena izin, cuti, sakit dan tanpa keterangan. Peningkatan jumlah ketidakhadiran perawat bisa disebabkan karena adanya stres kerja yang dialami oleh perawat. Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor organisasi, seperti tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta peran rekan kerja yang tidak menyenangkan dan adapun gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran dan sebagainya. (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Suatu kajian yang menelusuri tanggapan psikologis dari para karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres sehubungan dengan beban kerja yang tinggi (Robbins, Stephen P; Judge, 2016).

Adapun hasil dari wawancara dengan SPI (Satuan Pemeriksa Internal) Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi menyatakan bahwa perawat juga merasakan tekanan kerja yang berlebih karena diberikannya tanggung jawab yang terlalu banyak, jam kerja yang terlalu lama dan adanya penambahan tugas yang berbeda dari *jobdesk* nya seperti perawat sering melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, hal ini menjadi tidak jelasnya sasaran kerja yang dilakukan oleh perawat sehingga perawat mengalami ambiguitas peran. Perawat juga sering merasa jenuh, depresi, bosan, gelisah dan frustrasi bila terus melakukan suatu pekerjaan di ruangan yang sama sehingga dapat di indikasi adanya stres kerja yang tinggi. Tingkat stres yang tinggi akan disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan (Asih et al., 2018). Pihak internal pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi sering melakukan SK (Surat Keputusan) perpindahan perawat dikarenakan tingginya permintaan perpindahan perawat dari satu ruang ke ruangan lain yang masih terus terjadi sampai saat ini dan hal itu menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang merasakan stres kerja yang berlebih.

Keberadaan organisasi dalam lingkungan yang semakin dinamis dapat membawa dampak kepada tingkat stres individu yang ada di dalam organisasi. Dalam proses perubahan tersebut, individu dihadapkan kepada kendala, tuntutan, dan hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan (Wahjono, 2022). Faktor

lingkungan, faktor organisasi maupun faktor individu itu sendiri menjadi potensi sumber stres. Robbins (2006:798-790) mengemukakan bahwa perbedaan individu dapat menentukan tingkat stres yang ada. Dalam konteks perilaku organisasi, stres tidak sepenuhnya dapat dilihat sebagai hal yang negatif. Dari sisi yang positif, stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatnya kinerja. Dalam sebuah organisasi, stres dapat dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi hal yang positif bagi kinerja individu maupun organisasi. Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stres. Pada akhirnya pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun terlalu banyak stres yang menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seorang, mengakibatkan kinerja menjadi menurun. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Ada 2 kategori *stressor* yaitu *on the job* seperti beban kerja yang berlebih, tekanan atau desakan waktu, ambiguitas, wewenang yang tidak mencukupi, konflik antar pribadi dan *off the job* seperti kekhawatiran finansial, masalah pribadi, dan lain-lain. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik secara fisik, mental, maupun sosial dan berdampak pada kinerja manusia serta pengolahan informasi (Ariani, Suparman, & Agusdin, 2017; Kusuma, 2014). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton (Sitepu, 2013).

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & Newstron dalam Supardi, 2007). Stres kerja dapat terjadi karena beban kerja terlalu tinggi, tekanan atau desakan waktu, adanya konflik antar pribadi atau antar kelompok, dan adanya frustrasi dari pekerja (Handoko, 2011). Solusi yang dapat digunakan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja pada

perawat yaitu dengan memperbaiki hal-hal yang menjadi faktor-faktor terbentuknya stres kerja dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, salah satunya bisa dilihat dari jumlah waktu kerja yang tidak berlebih yang disebabkan oleh tingginya siklus perputaran jumlah pasien rawat inap begitupun usia pasien yang beragam menyebabkan banyak keluhan yang dirasakan oleh perawat, serta banyaknya perawat yang mendapatkan tugas atau peran ganda dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan kelelahan bagi para perawat akibat dari beban kerja yang berlebihan (Munandar, 2011:381).

Selain beban kerja, faktor lain yang menjadi penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan dan faktor individual (Robbins, Stephen P; Judge, 2008, 370). Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Wahjono, 2022). Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Perubahan yang terjadi dalam organisasi dan kondisi lingkungan yang dinamis juga membawa pengaruh kepada tingkat stres individu. Faktor lingkungan, faktor organisasi, maupun faktor individu itu sendiri menjadi potensi sumber stres. Menurut Supardi dalam Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja. Adapun hasil dari wawancara dengan SPI (Satuan Pemeriksa Internal) Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi menyatakan bahwa perawat sering berpindah ruang kerja dikarenakan tingginya resiko terpapar virus penyakit yang ada di lingkungan kerja dan di dalam ruang kerja tersebut bila perawat selalu melakukan suatu pekerjaan pada ruangan yang sama dalam jangka waktu yang lama sehingga perawat merasa cemas yang berlebih saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Sarwono (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk

Yoga Prima Firdaus, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT CIMAH**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja. Diharapkan dengan beban kerja yang sesuai serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meminimalisir tingkat stres kerja pada perawat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran beban kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
3. Bagaimana gambaran stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja pegawai, yang dijabarkan sebagai berikut;

1. Temuan mengenai gambaran beban kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
2. Temuan mengenai kondisi lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
3. Temuan mengenai tingkat stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
4. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit

Yoga Prima Firdaus, 2022

*PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH CIBABAT CIMAH*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Umum Daerah di Cibabat Cimahi

6. Besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah di Cibabat Cimahi

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian dalam penelitian ini, manfaat yang diharapkan adalah:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini digunakan sebagai pengembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja, sehingga peneliti dapat memberikan kontribusi bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi intitusi pelayanan kesehatan khususnya pada RSUD Cibabat Cimahi dalam memperhatikan beban kerja dan lingkungan untuk mengurangi tingkat stres kerja pegawai.

3. Kegunaan untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian berikutnya mengenai beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja.