

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

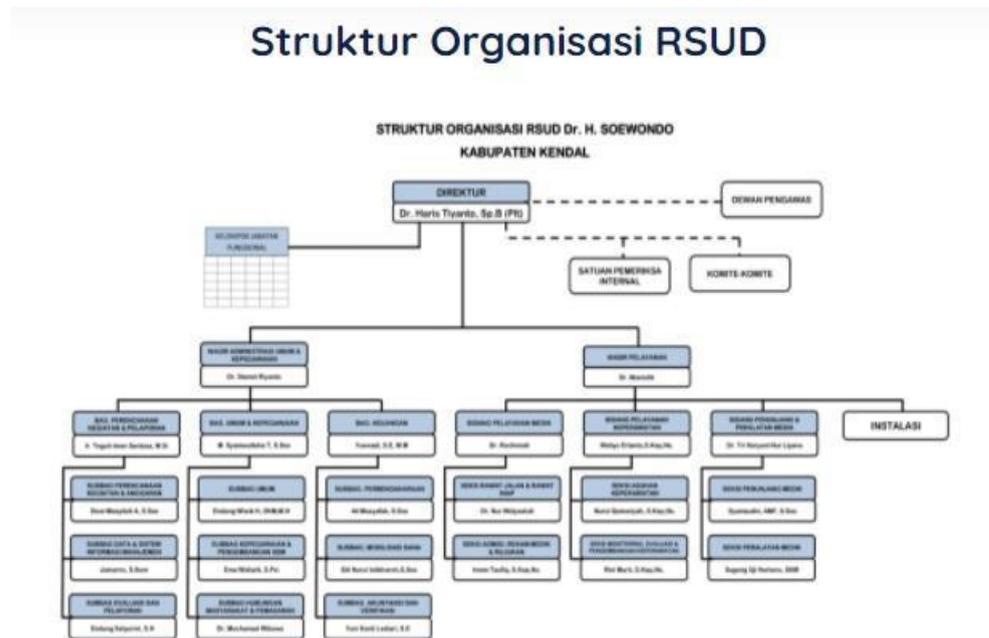
*World health organization* menyatakan bahwa “Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh (integral) dari organisasi sosial dan medis, yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif) kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif, dimana pelayanan keluarnya menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya. Menurut UU No. 44 Tahun 2009; Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Setyawan & Supriyanto, 2019).

Fungsi rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan non medik, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, serta administrasi umum dan keuangan (Siregar, 2012).

RSUD X merupakan Rumah sakit kelas B non pendidikan yang didirikan pada masa penjajahan belanda yang saat itu masih menjadi balai pengobatan. Kemudian pada tahun 1933 menjadi rumah sakit dengan pelayanan umum, mata, dan gigi. 1 Agustus 1987 RSUD X dikukuhkan dengan surat keputusan Bupati kepala daerah tingkat II. Kemudian RSUD X memiliki prinsip dan tata nilai *profesionalisme, teamwork*, kejujuran dan keikhlasan, pelayanan prima dan disiplin.

Visi dan Motto RSUD X, Visi menjadi rumah sakit pendidikan yang bermutu dan terpercaya bagi masyarakat dan sekitarnya. Moto, senyumku adalah

penyembuhmu.



**Gambar 1. 1 Struktur organisasi RSUD**

Pada struktur gambar organisasi diatas terdiri dari direktur, wakil direktur administrasi umum dan kepegawaian, wakil direktur pelayanan, bagian perencanaan kegiatan dan pelaporan, bagian umum dan kepegawaian, bagian keuangan, bidang pelayanan medik, bidang pelayanan keperawatan, bidang penunjang dan peralatan medik.

**Tabel 1. Sumber Daya Manusia**

Jenis Ketenagaan	Jumlah
Struktural	24
Dokter umum	16
Dokter spesialis	29

Dokter gigi umum	3
Dokter gigi spesialis	29
Staf keperawatan	245
Staf keperawatan gigi	4
Staf kebidanan	34
Staf kesehatan lain	82
Staf non klinis	113
Jumlah	579

Berdasarkan tabel 1 diatas jumlah keseluruhan sumber daya manusia yang ada di RSUD X adalah sebanyak 579 karyawan yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Rumah sakit yang memiliki kualitas pelayanan yang bagus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan secara profesional dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, (Nur'aini, 2012).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dimana sumber daya manusia merupakan penggerak dalam sebuah organisasi karena meliputi orang-orang yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam aktivitas organisasi (Suparman, 2016).

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan

(Suwanto, 2019). Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas tenaga kerja sebaiknya sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2015). Menurut Riniwati (2016) peran dan pentingnya SDM dalam organisasi yaitu sebagai aset berharga yang dimiliki perusahaan yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individual maupun di dalam organisasi atau perusahaan dimana SDM itu berada. Berdasarkan hal tersebut maka manusia atau sumber daya di dalam sebuah perusahaan/organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan.

Tidak dapat dipungkiri, seiring perkembangan sebuah organisasi akan terjadi peningkatan pekerjaan dan membutuhkan dukungan kerja maksimal dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Seiring peningkatan tersebut, banyak dijumpai karyawan yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaan dan tuntutan target yang diberikan. Dalam situasi seperti ini berbagai masalah dapat menimpa para individu tersebut atau para anggota organisasi yang salah satunya adalah masalah stres kerja (Suryani, 2018).

*Deadline* yang ketat dan tugas yang banyak sehingga beban kerja terlalu berat dan sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu untuk istirahat ataupun waktu untuk diri sendiri berkurang, hal ini juga dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan (Ramdhani, 2021).

## **Tabel 2. Kinerja Program Pelayanan**

No	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Pada Tahun Ke-					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	BOR (Bed Occupancy Rate)	%	75	75	75	75	75	75
	AVLOS (Average Length Of Stay)	Hari	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
	NDR (Net Death Rate)	%	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
	IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat Rumah Sakit)	Nilai	80	81	82	83	84	85

**Tabel 3. Kinerja Program Pelayanan**

No	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Satuan	Realisasi Capaian Pada Tahun Ke					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	BOR (Bed Occupancy Rate)	%	75	68,74	87,34	82,1	59,19	53,08
	AVLOS (Average Length Of Stay)	Hari	3,5	3,52	4,77	4,68	3,9	4,7
	NDR (Net Death Rate)	%	2,5	2,6	2,59	3,06	3,25	3,9
	IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat Rumah Sakit)	Nilai	80	84,75	78,07	79	83,17	83,08

Menurut tabel 2 dan 3 di atas diketahui bahwa dalam 4 tahun terakhir belum tercapainya capaian kinerja pelayanan, dengan belum tercapainya target kinerja pelayanan dapat memicu terjadinya stres pada karyawan RSUD X selain itu menurut bapak Teguh selaku kepala bagian RSUD X mengatakan bahwa “Saat ini RSUD X sedang mempersiapkan akreditasi rumah sakit yang menyebabkan pekerjaan bertambah banyak dan bertumpuk-tumpuk terutama pada bagian manajemen. Sehingga banyak hal yang harus diperbarui sesuai aturan yang senantiasa bertambah.” Banyaknya aktifitas dalam proses persiapan akreditasi di rumah sakit mengakibatkan banyak karyawan yang mengalami stres, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang sama untuk memajukan perkembangan

rumah sakit. “Selain itu pada saat pandemi covid-19 dibulan juli 2021 karyawan RSUD mengalami stres karena terjadi kelangkaan gas medis, dimana persediaan gas di RSUD tinggal sedikit, sedangkan pasien yang membutuhkan gas oksigen sangat banyak, Karena suplai gas yang tidak lancar petugas IPSRS sangat stres karena sentral gas sempat kehabisan dan di *backup* dengan tabung gas yang besar ukuran 6m<sup>3</sup> (kubik) tiap setengah jam harus mengganti 4 tabung oksigen 6m<sup>3</sup>.”

Selama pandemi *Coronavirus Disease-19* (covid-19), karyawan menjadi cemas dan stres kerja meningkat (Mardiani & Dudija, 2021). Hal ini terlihat dengan adanya kinerja karyawan yang buruk, stres kerja, dan beban kerja yang menimbulkan kerja yang rendah atau semakin sedikit pekerjaan yang dilakukan karyawan (Thamrin, 2019). Tuntutan pekerjaan selalu memberikan layanan terbaik untuk pasien, membuat para karyawan merasa tertekan karena harus membagi waktu, hal ini ditandai dengan pembagian kerja, termasuk shift malam sehingga menyebabkan stres kerja (Thamrin, 2019). Faktor-faktor penyebab stres kerja menyebabkan kondisi tertentu dimana seseorang mengalami tekanan baik fisik maupun non Fisik (Thamrin, 2019). Karyawan yang melakukan tugasnya selama pandemi diidentifikasi melakukan lebih banyak pekerjaan. Hal ini erat kaitannya dengan peningkatan jam kerja dan beban kerja karyawan, yang berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja (Mardiani & Dudija, 2021).

Karyawan yang mengalami stres kerja di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila hal ini tidak segera diatasi maka akan berdampak terhadap kegiatan, untuk itu organisasi harus dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga dapat mengendalikan stres kerja

karyawan dan karyawan dapat bekerja seperti semula (Gofur, 2018).

Menurut Parker dan DeCotiis (1983) stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan atas disfungsi personal sebagai akibat dari kondisi atau keadaan yang dirasakan di tempat kerja. Perasaan tersebut merupakan suatu kesadaran subjektif atas keadaan emosional individu yang bersifat tidak menyenangkan dan tidak diinginkan serta stres dibatasi pada respon emosional terhadap stimulus yang mungkin memiliki konsekuensi disfungsi psikologis dan fisiologis. Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Triatna (2015) menjelaskan stres kerja merupakan keadaan dimana kondisi fisik dan psikis seseorang mengalami gangguan dari dalam atau dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan mengakibatkan munculnya gejala atau perilaku tidak biasa yang dikategorikan menyimpang baik fisik, sosial, maupun psikis. Selain itu Stres kerja merupakan suatu reaksi yang muncul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan berupa fisik dan psikologis yang dipersepsikan sebagai hal yang mengancam (Robbins & Judge, 2017).

Dampak stres kerja yang diungkapkan oleh Luthans (2015) yaitu berdampak pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara terencana maupun secara sengaja. Selain itu didefinisikan menurut Robbins (2006) stres kerja adalah kondisi dimana individu menghadapi hambatan atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan, stres kerja menyebabkan ketegangan yang bisa

berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi stres kerja dari seorang karyawan yaitu tekanan waktu dan kecemasan (Parker & DeCotiis, 1983).

Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak sehat, tidak termotivasi, serta kurang produktif dan kurang nyaman di tempat kerja, hal ini akan berdampak pada kurang berhasilnya karyawan dalam mendukung kegiatan organisasi (Suryani & Yoga, 2018).

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa melaksanakan pekerjaan di tempat bekerja akan terasa lebih sulit apabila berbenturan dengan tugas dan tuntutan yang ada di rumah dan pekerjaan yang ada di rumah akan terasa sulit karena adanya tekanan tuntutan di tempat kerja. Shintyar dan Widanarko (2021) menyebutkan bahwa pekerja yang sudah menikah cenderung mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah. Gao et al., (2013) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi berimplikasi kepada stres kerja, diakibatkan oleh ketidakmampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan kedua peran yang dimiliki sehingga secara tidak langsung maupun langsung dapat menyebabkan kepuasan kerja seorang individu menjadi rendah. Selain itu tekanan yang timbul dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial akan berpotensi menimbulkan stres kerja (Ibrahim et al., 2016).

Stres kerja dalam organisasi tidak selamanya membahayakan kehidupan organisasi, sepanjang stres yang muncul hanya akan berada pada tingkat yang rendah atau moderat (Sutapa, 2007). Stres juga dibutuhkan untuk meningkatkan

kerja karyawan, namun pada titik tertentu apabila karyawan sudah terlalu ambisius dan beban kerja terlalu berlebih maka akan menimbulkan *distress* yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun hingga kesehatan terganggu (Prasasti & Yuniawan, 2017). Sivasubramanian (2016) juga menilai bahwa karyawan membutuhkan tantangan dan tekanan yang seimbang dalam hidup mereka untuk menciptakan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan. Namun, apabila suatu tantangan melebihi batas toleransi dan tidak dapat dikelola dengan tepat akan menimbulkan kecemasan sehingga tantangan yang diharapkan sebagai suatu yang dapat menimbulkan motivasi dapat berubah menjadi sesuatu yang mengganggu, hal inilah yang kemudian disebut sebagai stres negatif (*distress*). Oleh karena itu seharusnya stres kerja karyawan rendah karena dapat berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi (Jum'ati & Wuswa, 2013).

Stres tidak selalu memberikan dampak negatif karena stres juga bisa berdampak positif. Stres ibarat dua sisi mata uang logam, yaitu memiliki sisi baik dan sisi buruk. Stres yang memberikan dampak positif dinamakan dengan *eustress* dan stres yang memberikan dampak negatif dinamakan dengan *distress* (Gadzella dkk., 2012). Karyawan yang mengalami *eustress* akan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kehidupan kerja yang positif (Ismail dkk, 2009). Hal ini berbeda dengan karyawan yang mengalami *distress* atau stres negatif, dimana ketika seorang karyawan mengalami *distress* akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal (Walker, 2002). Adapun pada penelitian

ini akan membahas terkait *distress* atau stres negatif.

Rendahnya stres kerja karyawan karena kemampuan individu untuk mengatasi/mengendalikan konflik yang terjadi dan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi dalam bekerja sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dengan stres kerja rendah yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat (Muhareni, Rusdi, Shalihah, 2022). Pada kenyataannya tekanan dan tuntutan menjadikan karyawan mengalami stres dimana karyawan tidak bisa mengontrol keinginan nya yang ternyata tidak sesuai dengan kenyataan dan harapan yang terjadi (Yuwono, 2014). Rata-rata tingkat stres kerja karyawan di Asia mencapai 51% berbeda sedikit dari tingkat di dunia yang angkanya 50% (Situmorang, 2021). Data prevalensi bahaya psikososial dan stres terkait pekerjaan menurut *European Risk Observatory Report* yang diterbitkan pada tahun 2009, stres kerja terkait ditunjukkan di Eropa antara 50%-60% dari semua hari kerja yang hilang. Sedangkan data statistik stres, depresi, atau kegelisahan yang berhubungan kerja di Inggris pada tahun 2017 menunjukkan 526.000 karyawan menderita stres kerja, depresi atau kegelisahan (baru atau lama) pada 2016/2017 dan 12.5 juta hari kerja hilang akibat stres kerja, depresi atau kecemasan pada tahun 2016/2017 (HSE, 2017).

Sedangkan menurut *American Psychological Association* (2017) di Amerika Serikat terdapat sebanyak 61% karyawan mengalami stres yang disebabkan karena pekerjaan. Sedangkan di Indonesia berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Regus dalam (Ramdhan, 2020) dalam lingkup Asia Pasifik stres kerja di Indonesia mencapai 73%. Berdasarkan hasil survey menurut Badan

Pusat Statistik pada tahun 2014 menyatakan bahwa 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. Cigna Indonesia (2018) melaporkan bahwa kekhawatiran tentang kesejahteraan ada pada lima bidang utama, yaitu fisik, keluarga, sosial, keuangan, dan pekerjaan. Tingkat stres di Indonesia sebesar 75% dari jumlah responden nya dengan tingkat stres sebesar 61 poin.

Adapun peneliti mendapatkan data dari hasil jawaban kuesioner yang disebarakan melalui google form pada enam orang karyawan RSUD X pada tanggal 23 April 2022 berdasarkan dari dimensi stres kerja tekanan waktu dan kecemasan. Tekanan waktu merupakan perasaan-perasaan individu Ketika berada dibawah tekanan waktu yang substansial. Tekanan waktu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tuntutan. Sedangkan kecemasan merupakan perasaan-perasaan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecemasan berkaitan dengan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh persyaratan pekerjaan karyawan.

Pada dimensi tekanan waktu terdapat tujuh pernyataan yang telah disebarakan dan dijawab oleh subjek. Pada pernyataan pertama terdapat 3 subjek yang setuju bahwa pekerjaan membuat subjek sulit berkumpul dengan keluarga, kemudian 1 subjek sangat setuju bahwa pekerjaan membuat subjek merasa kesulitan berkumpul dan menghabiskan waktu bersama keluarga sisanya terdapat 2 subjek yang tidak setuju bahwa pekerjaan membuat subjek merasa kesulitan berkumpul bersama keluarga.

Pada pernyataan kedua terdapat 4 subjek yang setuju bahwa ketika subjek terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja membuat subjek sampai melupakan hal-hal yang kecil, kemudian 1 subjek yang sangat setuju bahwa ketika subjek terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja membuat subjek sampai melupakan hal-hal yang kecil, sisanya 1 subjek tidak setuju bahwa ketika subjek terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja membuat subjek sampai melupakan hal-hal yang kecil.

Pada pernyataan ketiga terdapat 3 subjek yang setuju bahwa pekerjaan membuat subjek melampaui batas kemampuannya. Kemudian 1 subjek sangat setuju bahwa bahwa pekerjaan membuat subjek melampaui batas kemampuannya, terdapat 1 subjek tidak setuju bahwa pekerjaan membuat subjek melampaui batas kemampuannya kemudian sisanya 1 subjek sangat tidak setuju bahwa pekerjaan membuat subjek melampaui batas kemampuannya.

Pada pernyataan keempat terdapat 3 subjek yang sangat setuju bahwa bekerja membuat subjek merasa terlalu sedikit memiliki waktu untuk melakukan aktifitas lain, kemudian 2 subjek setuju bahwa bekerja membuat subjek merasa terlalu sedikit memiliki waktu untuk melakukan aktifitas lain, kemudian sisanya 1 subjek tidak setuju dengan pernyataan bahwa bekerja membuat subjek merasa terlalu sedikit memiliki waktu untuk melakukan aktifitas lain

Pada pernyataan kelima terdapat 2 subjek yang setuju bahwa terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan dan hanya sedikit waktu untuk melakukan pekerjaan tersebut, kemudian terdapat 2 subjek yang tidak setuju bahwa terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan dan hanya sedikit waktu untuk melakukan pekerjaan

tersebut, 1 subjek sangat setuju bahwa terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan dan hanya sedikit waktu untuk melakukan pekerjaan tersebut, kemudian sisanya 1 subjek merasa sangat tidak setuju bahwa terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan dan hanya sedikit waktu untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Pada pernyataan keenam terdapat 3 subjek yang tidak setuju bahwa subjek merasa bersalah saat mengambil cuti dari pekerjaan, kemudian 2 subjek setuju bahwa subjek merasa bersalah saat mengambil cuti dari pekerjaan, kemudian sisanya 1 subjek sangat setuju bahwa subjek merasa bersalah saat mengambil cuti dari pekerjaan.

Pada pernyataan ketujuh terdapat 3 subjek yang tidak setuju bahwa subjek merasa tidak pernah memiliki hari libur, kemudian 2 subjek sangat tidak setuju bahwa subjek merasa tidak pernah memiliki hari libur, sisanya 1 subjek setuju bahwa subjek merasa tidak pernah memiliki waktu libur.

Pada dimensi kecemasan terdapat enam pernyataan yang disebarakan dan dijawab oleh subjek. Pada pernyataan pertama terdapat 3 subjek tidak setuju bahwa subjek merasa gelisah dan gugup karena efek pekerjaan, kemudian 1 subjek setuju bahwa bahwa subjek merasa gelisah dan gugup karena efek pekerjaan, namun 1 subjek merasa bahwa subjek merasa gelisah dan gugup karena efek pekerjaan.

Pada pernyataan kedua terdapat 4 subjek yang setuju bahwa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak, kemudian 1 subjek sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak, dan 1 subjek merasa tidak setuju bahwa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak.

Pada pernyataan ketiga terdapat 3 subjek yang tidak setuju bahwa ketika

subjek memikirkan pekerjaan dada subjek terasa sesak, kemudian 1 subjek sangat setuju bahwa ketika subjek memikirkan pekerjaannya dada subjek terasa sesak. dan 1 subjek setuju bahwa ketika subjek memikirkan pekerjaannya dada subjek terasa sesak, sisanya 1 subjek sangat tidak setuju bahwa subjek ketika memikirkan pekerjaannya dada subjek terasa sesak.

Pada pernyataan keempat terdapat 3 subjek yang setuju bahwa subjek merasa sangat bergantung pada pekerjaannya, kemudian 2 subjek sangat setuju bahwa subjek sangat bergantung pada pekerjaannya, sisanya 1 subjek tidak setuju bahwa subjek merasa sangat bergantung pada pekerjaannya.

Pada pernyataan kelima terdapat 3 subjek tidak setuju bahwa subjek terkadang merasa takut ketika telepon rumah berdering karena mungkin menyangkut pekerjaannya. Kemudian 1 subjek sangat setuju bahwa subjek terkadang merasa takut ketika telepon rumah berdering karena mungkin menyangkut pekerjaannya, sisanya 1 subjek setuju bahwa subjek terkadang merasa takut ketika telepon rumah berdering karena mungkin menyangkut pekerjaannya.

Pada pernyataan keenam terdapat 2 subjek yang sangat setuju bahwa orang yang memiliki jabatan setingkatnya merasa kelelahan akibat tuntutan pekerjaan, kemudian 2 subjek tidak setuju bahwa orang yang memiliki jabatan setingkatnya merasa kelelahan akibat tuntutan pekerjaan, dan 1 subjek setuju bahwa orang yang memiliki jabatan setingkatnya merasa kelelahan akibat tuntutan pekerjaan, dan sisanya 1 subjek merasa sangat tidak setuju bahwa orang yang memiliki jabatan setingkatnya merasa kelelahan akibat tuntutan pekerjaan.

Dari hasil kuesioner yang dijabarkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa

subjek mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan waktu dan kecemasan. Adapun penyebab dari tekanan waktu dan kecemasan seperti Tekanan waktu ini yang berhubungan dengan jam kerja, bekerja, ketidaksesuaian antara gaji dengan kinerja, dukungan dari rekan kerja atau atasan, tekanan kerja, dan perasaan cemas individu terhadap pekerjaannya ketidaknyamanan pikiran perasaan yang menyakitkan atau menakutkan.

Mangkunegara (2009) mengatakan karyawan yang mengalami stres kerja disebabkan oleh kondisi beban kerja yang dirasakan berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggung jawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam bekerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Menurut Robbins (2012) terdapat tiga faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. Adapun faktor lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologi. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Dan faktor individual meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi dan masalah kepribadian.

Menurut faktor yang diungkapkan oleh Robbins (2012) faktor penyebab stres kerja yaitu faktor organisasi dan faktor individual. Faktor organisasi mencakup faktor dalam pekerjaan yaitu tuntutan tugas dalam pekerjaan karyawan. Faktor individu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, seperti isu

keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian. Tuntutan pekerjaan atau kehidupan pribadi yang meningkat akan menciptakan ketidakseimbangan apabila waktu dan tenaga yang dimiliki individu hanya mampu memenuhi salah satu peran dan membuatnya sulit untuk berkontribusi pada peran lainnya sehingga menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Higgins, 2006).

Berdasarkan uraian diatas salah satu faktor penyebab dari stres kerja yaitu faktor organisasi dan faktor individu, dimana terdapat permasalahan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, atau dapat dikatakan dengan *work life balance* individu tersebut stres tidak akan terjadi apabila individu atau karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miranda (2021) dengan variabel penelitian *work life balance* dan stres kerja dimana menunjukkan hasil adanya hubungan signifikan dan berarah negatif antara variabel *work life balance* dengan stres kerja pada tenaga pendidik, apabila *work life balance* tinggi maka stres kerja rendah, begitu juga sebaliknya apabila *work life balance* rendah maka stres kerja pada tenaga pendidik tinggi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berdampak signifikan terhadap stres kerja para pendidik selama masa pandemi covid-19, hal ini dibuktikan dalam penelitian ini sebanyak 50% atau 75 tenaga pendidik mengalami stres tinggi, tenaga pendidik harus mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan urusan pekerjaannya agar mengurangi terjadinya stres kerja (Miranda, 2021). Oleh karena itu peneliti memilih *work life balance* sebagai variabel bebas

pada penelitian ini.

Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009) *Work life balance* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalani. Fisher, Bulger & Smith (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) para pekerja. Sedangkan menurut Greenhaus dkk. (2003) *work life balance* merupakan keadaan dimana individu merasa puas dan terikat terhadap pekerjaan yang diberikan dan kehidupan pribadinya (keluarga) serta seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga). Sedangkan Poulouse dan Sudarsan (2014) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu dapat terlibat dan memiliki kepuasan antara pekerjaan dan perannya kehidupan pribadi termasuk keluarga.

Adapun Maszura dan Novliadi (2020) menyebut *work life balance* sebagai sebuah situasi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan aspek lainnya di luar pekerjaan seperti teman, keluarga, spiritualitas, perawatan diri dan pengembangan diri, bersosialisasi serta aktivitas pribadi lainnya. Chen dan Cooper (2014) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan dan persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non kerja, peluang untuk pengayaan antar peran, serta tingkat konflik yang rendah antar peran. Penggunaan kata "*balance*" atau "seimbang" bukan berarti individu dapat membagi waktu dan perhatian yang sama dalam setiap sistem perannya, tetapi untuk mendukung pola peran yang sesuai untuk setiap individu pada waktu tertentu. Oleh karena itu, *work life balance* bagi setiap individu memiliki makna yang berbeda tergantung pada

tuntutan dan nilai pekerjaan serta identitas pribadi individu yang paling menonjol dan bermakna, Kossek dkk. dalam (Chen & Cooper, 2014).

Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009) terdapat empat aspek *work life balance* yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*) aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang, PLIW (*Personal Life Interference of Work*) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya, WEPL (*Work enhancement of personal life*) Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya, dan PLEW (*Personal Life Interference of Work*) Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Aspek ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja.

Menurut Nafiudin (2015) ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi karyawan akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja tersebut dapat menimbulkan stres pada karyawan (Nurendra & Saraswati, 2016). Menurut Swift (2012) keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, menghadapi dua atau lebih tuntutan dapat menimbulkan stres dan membuat produktivitas karyawan menurun. Karyawan yang

mendapat tuntutan pekerjaan hingga mengalami stres kerja berpengaruh terhadap sulitnya memperhatikan aspek kehidupan lainnya, dengan kata lain tidak memperoleh *work life balance* (Aoerora & Marpaung, 2020).

*Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja berjalan beriringan (Ross dan Vasantha, 2014). Hal tersebut berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2018) dengan variabel *work life balance* dengan stres kerja pada perawat menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan, dimana perawat yang memiliki *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, memiliki stres kerja yang rendah begitu pula sebaliknya perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat perawat merasakan stres kerja, (Fauzi, 2018). Selain itu hal ini dibuktikan juga dalam penelitian Khatri (2019) bahwa *work life balance* berhubungan langsung dengan stres kerja, hasil dari penelitian tersebut menghasilkan koefisien korelasi kedua variabel tersebut signifikan negatif (Khatri, 2019). Sirgy dan Lee (2018) dalam review literature terkait *work life balance* menemukan banyak bukti adanya dampak seperti stres. Penyebab utama dalam hal tersebut adalah ketidakmampuan karyawan untuk membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kemudian dapat mengarah kepada terjadinya stres kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat bahwa individu yang memiliki dua tuntutan atau lebih menyebabkan kelelahan terlebih jika kedua tuntutan tersebut

merupakan dua hal yang terpisah, seperti tuntutan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan RSUD X?

### **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan stres kerja pada karyawan RSUD X.

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah bila hipotesis penelitian ini diuji, maka hasilnya dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan wawasan untuk karyawan RSUD X agar dapat mengelola stres kerja untuk meraih *work life balance*.