

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI
RSUD BIAK NUMFOR**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

SAFIRA OKTAVIA KRISTANTI Br. SINAGA

11190801

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGAJUAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

SAFIRA OKTAVIA KRISTANTI Br. SINAGA

11190801

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safira Oktavia Kristanti Br. Sinaga
NIM/NIP/NIDN : 11190801
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di RSUD Biak Numfor

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/*reviewer*.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 27 Oktober 2025

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Drs. Sisnuhadi, Ph.D, MBA.
NIDN/NIDK 0509075901

Safira Oktavia Kristanti Br. Sinaga
NIM 1119081



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI
RSUD BIAK NUMFOR"**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

SAFIRA OKTAVIA KRISTANTI Br. SINAGA

11190801

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar
Manajemen pada tanggal 16 Okt 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Jonathan Herdioko, S.E, M.M
(Ketua Tim Penguji)

: 

2. Dr. Singgih Santoso, M.M
(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D
(Dosen Pembimbing/Dosen penguji)

: 

Yogyakarta,

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakarwaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD BIAK NUMFOR

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta,..... 05 September 2025



SAFIRA OKTAVIA KRISTANTI Br. SINAGA

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya naikkan bagi Tuhan Yesus Kristus, berkat penyertaan dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan serta arahan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Sebab itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan saya selama tugas akhir (skripsi) ini,
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si selaku Kepala Prodi yang memberikan motivasi diakhir pembelajaran.
3. Seluruh tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor yang telah berkontribusi dan mendoakan penulis.

Yogyakarta,.....

SAFIRA OKTAVIA KRISTANTI Br. SINAGA

DUTA WACANA

HALAMAN PENGANTAR.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xiv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB 2.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian lingkungan kerja.....	7
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	8
2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	9
2.2 Beban Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.2.2 Jenis Beban Kerja.....	10
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	11
2.2.4 Indikator Beban Kerja.....	12
2.3 Konflik Kerja.....	12
2.3.1 Pengertian Konflik Kerja.....	12
2.3.2 Jenis Konflik Kerja.....	13
2.3.3 Ciri-ciri Konflik Kerja.....	13

2.3.4	Indikator Konflik Kerja	14
2.4	Stres Kerja	14
2.4.1	Pengertian Stres Kerja	14
2.4.2	Faktor-faktor yang memengaruhi Stres Kerja	15
2.4.3	Gejala Stres Kerja.....	16
2.1.1	Indikator Stress Kerja	17
2.5	Pengembangan Hipotesis	17
2.5.1	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja..	17
2.5.2	Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	18
2.5.3	Hubungan Antara Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja	19
2.6	Model Penelitian	19
BAB 3		21
METODE		
PENELITIAN		21
3.1	Data dan Sumber	21
3.1.1	Jenis Penelitian.....	21
3.1.2	Sumber Data.....	21
3.2	Definisi Variabel dan pengukurannya.....	22
3.2.1	Populasi dan Sampel.....	22
3.2.2	Variabel Penelitian.....	23
3.2.3	Definisi Operasional Variabel.....	24
3.3	Desain Penelitian	25
3.4	Model Statistis dan Uji Hipotesis	25
3.4.1	Alat Uji Validitas.....	25
3.4.2	Analisis Deskriptif.....	26
3.4.3	Uji Hipotesis	26
BAB IV		28
HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Sampel penelitian	28

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	28
4.2.1 Profil responden Berdasarkan Usia	28
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Kesehatan.....	29
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden	28
4.3.1 Profil responden Berdasarkan Usia.....	28
4.3.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
4.3.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Kesehatan.....	30
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas	31
4.4.1 Uji Validitas	31
4.4.2 Uji Reliabilitas	33
4.5 Uji Hipotesis	33
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	33
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	34
4.5.3 Uji F (Simultan)	35
4.5.4 Uji T (Parsial)	36
4.6 Pembahasan Penelitian.....	36
4.6.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor	36
4.6.2 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.....	37
4.6.3 Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.....	38
BAB V.....	40
KESIMPULAN DAN KETERBATASAN.....	40
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Keterbatasan	40

5.3 Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	42
LAMPIRAN	48



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI
RSUD BIAK NUMFOR**

Safira Oktavia Kristanti Br. Sinaga

11190801

Program Studi manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Safira.sinaga@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan Di RSUD Biak Numfor. Sampel berjumlah 100 tenaga kesehatan yang ditentukan dengan Teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Tenaga Kesehatan.

DUTA WACANA

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD AND WORK
CONFLICT ON JOB STRESS AMONG HEALTH WORKERS AT RSUD
BIAK NUMFOR***

Safira Oktavia Kristanti Br. Sinaga

11190801

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Safira.sinaga@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of work environment, workload, and work conflict on job stress among health workers at RSUD Biak Numfor. The sample consisted of 100 health workers selected using the purposive sampling technique. The research instrument used a questionnaire developed based on the indicators of each variable. The results of this study indicate that the work environment and work conflict partially have a significant effect on the job stress variable of health workers at RSUD Biak Numfor, while workload has no significant effect on the job stress variable of health workers at RSUD Biak Numfor.

Keywords: *Work Environment, Workload, Work Conflict, Job Stress, Health Workers.*

DUTA WACANA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit berfungsi sebagai organisasi yang menyediakan jasa layanan medis, meliputi instalasi gawat darurat, rawat inap dan jalan. Hal mengenai peningkatan mutu pelayanan merupakan upaya penting untuk mencapai mutu pelayanan yang optimal, mengelola sumber daya manusia adalah salah satu kunci utamanya. (Permenkes, 2020)

Sumber daya manusia merupakan individu yang berkontribusi dengan upaya, kekuatan, dan pemikiran untuk tujuan organisasi. Dikatakan penting karena jika terdapat permasalahan pada sumber daya manusia, hal ini menjadi suatu masalah bagi organisasi yang dapat mengganggu sistem pencapaian tujuan. Dengan demikian, sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus, jika tidak, maka akan berdampak buruk karena dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Banyak permasalahan sumber daya manusia yang dialami dalam mencapai tujuan organisasi khususnya mengelola pegawai. Salah satunya adalah memperhatikan tingkat stres pegawai terhadap tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan. Tentunya Rumah sakit perlu memperhatikan jumlah dan kenyamanan bekerja pegawai sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang dapat mengganggu kegiatan kerja. *International Labour Organization* (ILO) mengungkapkan profesi kesehatan termasuk salah satu profesi yang lemah terhadap stres, Tercatat setidaknya 40% pekerja merasa tertekan. *Attitude in American Workplace VII* menginformasikan pekerja yang merasakan stres hingga membutuhkan bantuan mencapai 80% pekerja, Di Eropa tercatat 31,9% tenaga kesehatan mengalami stres kerja, di Asia tercatat 27,9% tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja (Hatmanti, 2023). Hal ini tentu sangat mengganggu pegawai yang mengalami stres kerja dalam mencapai targetnya. Dampak yang ditimbulkan dapat menurunkan kualitas pelayanan kerja disebabkan kurangnya empati tenaga kesehatan kepada pasien sehingga berujung pada kesalahan medis yang mengancam keselamatan pasien. Stres

kerja di sektor kesehatan masih menjadi fenomena global, sebab itu instansi wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung agar tidak memicu stres kerja pegawai.

Optimalisasi kualitas lingkungan kerja, yang mencakup dari segi material dan non-material, merupakan prasyarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Lingkungan kerja yang mendukung meliputi aspek fisik, seperti fasilitas kerja yang memadai, dan aspek non-fisik, seperti suasana kerja yang harmonis dan hubungan yang positif antar pegawai. Kondisi kerja yang aman dan mendukung memungkinkan tenaga kesehatan melaksanakan tugasnya dengan maksimal sekaligus menurunkan tingkat stres. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung memicu tingkat stres di antara tenaga kesehatan. Runtu (2018) mencatat faktor stres kerja yang seringkali menyerang nakes adalah berada dalam lingkungan kerja yang tidak memadai.

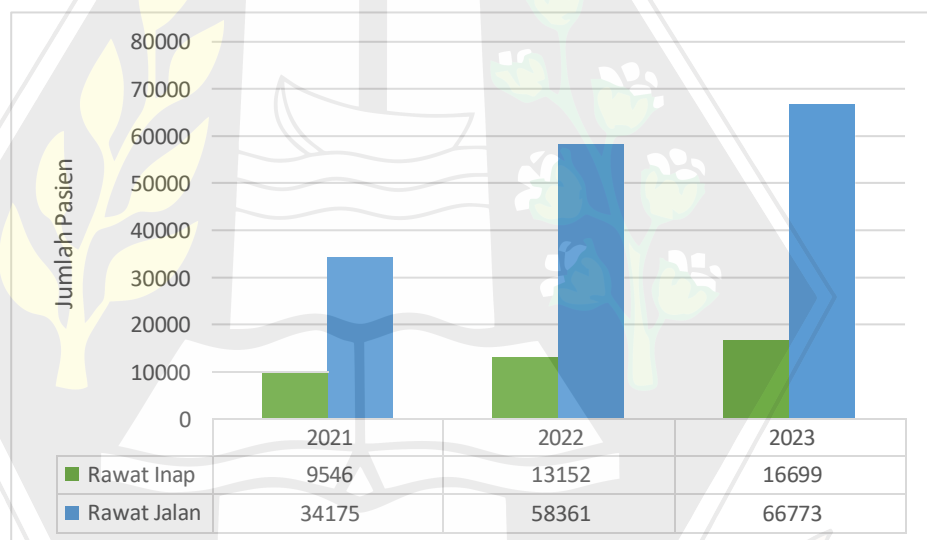
Hal ini kemudian disempurnakan dengan pendapat Latif (2022) dimana lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melaksanakan tugasnya setiap hari. Yang dapat mendukung pegawai melaksanakan tugasnya dengan maksimal adalah lingkungan kerja dengan kondisi aman dan nyaman. Tak hanya itu, lingkungan kerja dapat berdampak pada kondisi emosional pegawai. Contohnya, pegawai yang menyukai lingkungannya akan merasa nyaman dan betah. Selaras dengan pendapat Sihalo & Siregar (2019) ketika lingkungan kerja memberikan kesan menyenangkan, aman serta nyaman, pegawai akan merasakan hal tersebut sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa perlu mencemaskan sesuatu yang dapat menimbulkan rasa stres.

Penegasan lingkungan kerja dapat memengaruhi stres kerja pegawai didukung oleh penelitian Carima (2022) pada sejumlah puskesmas di Bandung, dengan temuan uji t terbilang 0,544 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ atau berpengaruh signifikan pada stres kerja tenaga kesehatan. Penelitian ini membuktikan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mengurangi stres kerja pegawainya. Berbanding terbalik dengan temuan Hatmawan (2015) menilai dari hasil uji t terbilang 0,132 (negatif) dan tingkat signifikansi $0,895 > 0,05$.

Beban kerja yang terlalu berat dapat memicu stres, yang pada akhirnya mengganggu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Pada Nakes, beban kerja berlebih dapat berimbas keteledoran dalam memberikan obat kepada pasien berujung pada tercorengnya mutu pelayanan dan sistem keselamatan pasien yang telah instasi bangun (Jin, 2018; Kang, 2016). Dijelaskan bahwa beban kerja dihitung dari kuantitas tugas yang harus selesai dalam masa waktu tertentu (Novianty, 2022) kemudian disempurnakan oleh Barahama (2019) dimana beban kerja yang berat dapat merusak kesehatan pegawai secara fisik dan psikologis. Sebab itu, perlunya membagi beban kerja dengan seimbang, apabila berlebihan atau kurang akan berdampak menjadi hal yang baik bagi pegawai, seperti menimbulkan stres kerja.

Tenaga Kesehatan RSUD Biak Numfor mengalami kenaikan beban kerja setiap tahun akibat jumlah pasien yang terus bertambah.

Gambar 1.1 Pasien RSUD Biak Numfor



Namun, peningkatan ini tidak diiringi dengan penambahan jumlah tenaga kesehatan yang memadai. Tuntutan tenaga kesehatan di RSUD Biak Numfor begitu besar ini membuat sejumlah tenaga kesehatan mengeluh hingga tugas yang tidak terselesaikan tepat waktu. Gejala-gejala tersebut merupakan gejala dari stres kerja. Aini & Purwaningsih (2013) mengungkapkan instansi harus berupaya menyeimbangkan jumlah nakes dengan beban kerja untuk hasil pelayanan yang optimal dan praktis. Jika jumlah perawat tidak mencukupi dan

bebannya dialihkan kepada perawat yang ada, maka wajar jika kekurangan tenaga kesehatan berujung pada tingginya beban kerja yang memicu stres.

Penegasan beban kerja berpengaruh pada stres kerja pegawai didukung oleh penelitian Tonapa (2022) bertopik hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Deli Serdang. Dengan temuan uji t terbilang 0,493 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ atau berpengaruh signifikan. Penelitian ini membuktikan lingkungan kerja yang menyenangkan akan mengurangi stres kerja pegawainya. Berbanding terbalik dengan temuan Tungka (2022) menilik dari hasil uji t terbilang 0,654 (negatif) dan tingkat signifikansi $0,118 > 0,05$.

Konflik yang terjadi disekitar pegawai dapat menimbulkan stres kerja. Konflik kerja terjadi akibat perbedaan interpretasi atau perbedaan argumen antar pegawai pada penugasan yang sedang dikerjakan. Apabila tidak dilakukan intervensi untuk meredakan konflik, kondisi kerja akan menjadi tidak harmonis dan output yang dihasilkan akan merugikan citra institusi (Yonata & Sugandha, 2021). Konflik kerja adalah sebuah situasi dan kondisi dimana perdebatan terjadi pada beberapa pihak, unit kerja, atau antar pegawai dalam sebuah instansi. Pada dasarnya, konflik kerja terjadi akibat beberapa hal seperti kedudukan kepegawaian yang berbeda, intensi, nilai, ataupun pengertian yang berbeda satu dengan yang lain (Kurniawati, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Biak Numfor biasa disingkat menjadi RSUD Biak Numfor, merupakan rumah sakit negeri yang berada Kabupaten Biak Numfor dan masuk kedalam jaringan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) serta program BPJS Kesehatan. Sejak 2014, RSUD Biak Numfor direncanakan menjadi rumah sakit rujukan regional, namun baru terealisasi pada tahun 2023 sebab masih banyak kekurangan yang dimiliki RSUD Biak Numfor baik fasilitas sarana serta prasarana kesehatan dan yang paling krusial yakni jumlah tenaga kesehatan. Dengan terus meningkatkan semua aspek fasilitas rumah sakit dan pernah menjadi rumah sakit rujukan Covid-19 pada tahun 2020, RSUD Biak Numfor direncanakan menjadi rumah sakit rujukan regional di wilayah adat Saireri yang berarti tidak hanya melayani masyarakat kabupaten Biak, tetapi Biak Numfor secara keseluruhan yang mencakup Kabupaten

Supiori, Kepulauan Yapen, Waropen dan Mamberamo Raya. Terbaru ini, RSUD Biak Numfor juga sedang dipersiapkan oleh Dinas Kesehatan dan Direktur Rumah Sakit menjadi rumah sakit rujukan pasien stroke dan jantung di Papua. Meskipun seluruh fasilitas kesehatan rumah sakit telah ditingkatkan dan banyaknya agenda akan dilakukan di masa mendatang, nyatanya jumlah tenaga kesehatan yang dimiliki rumah sakit sekarang masih belum tercukupi dari target. Hal ini menjadi masalah bagi pegawai karena setiap hari harus mengerjakan pekerjaan lebih banyak sehingga jika tidak diatasi dari sekarang, maka hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai.

Berdasarkan urgensi tersebut, terdapat gagasan untuk melakukan penelitian terkait ketiga faktor yang mempengaruhi stres kerja. Sebab itu, fokus penelitian pada stres kerja berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Biak Numfor”

1.2 Rumusan Masalah

Fokus penelitian terdapat pada beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi tingkat stres tenaga kesehatan di RSUD Biak Numfor?
2. Apakah beban kerja mempengaruhi stres tenaga kesehatan di RSUD Biak Numfor?
3. Apakah konflik kerja yang terjadi di lingkungan di RSUD Biak Numfor mempengaruhi stres tenaga kesehatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sasaran pencapaian penelitian ini:

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja pada stres kerja tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.
2. Menguji pengaruh beban kerja pada stres kerja pada tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.
3. Menguji pengaruh konflik kerja pada stres kerja pada tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan penelitian ini dapat berkontribusi positif untuk:

1. Untuk peneliti

Bertujuan memperdalam kapasitas pemahaman serta sudut pandang peneliti secara khusus berkaitan dengan stres kerja dalam manajemen sumber daya manusia, melalui analisis komprehensif pada pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai.

2. Untuk akademisi

Bertujuan memberi kontribusi yang berarti dalam memperluas koleksi kajian perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana sehingga bisa menjadi bahan referensi, khususnya dalam ranah manajemen SDM berkaitan dengan manajemen stres kerja.

3. Untuk instansi

Bertujuan memberikan pertimbangan dan masukan terhadap instansi agar lebih awal mengantisipasi atau menanggulangi stres kerja yang dialami oleh pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan beban dan konflik kerja yang dihadapi sehingga dapat melakukan pencegahan atau tindakan lebih lanjut jika terjadi stres kerja pada pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Demi menjaga fokus dan menghindari penyimpangan dari tujuan awal penelitian, ditetapkan Batasan masalah sebagai berikut:

1. Unsur Penelitian: Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh empat variabel yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja.
2. Lokasi Penelitian: Berlokasi pada di Rumah Sakit Umum Daerah Biak Numfor.
3. Partisipan Penelitian: Melibatkan 100 Tenaga kesehatan RSUD Biak Numfor.
4. Periode penelitian: dilaksanakan dalam rentang 4 bulan, yakni bulan Agustus hingga November 2023.

BAB V

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu dari hasil pemaparan penelitian, disimpulkan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Dalam artian lingkungan kerja yang sehat dan diperhatikan dapat menurunkan potensi stres tenaga kesehatan
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Dalam artian meskipun tenaga kesehatan menerima tugas yang banyak atau padat, kondisi tersebut tidak menimbulkan stres kerja.
3. Konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja tenaga kesehatan. Dalam artian ketegangan emosional dan psikologis antar sesama pegawai atau kelompok dapat potensi stres kerja tenaga kesehatan

5.2 Keterbatasan

Terdapat kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini, dengan detail:

1. Jumlah responden dengan jumlah 100 orang tentu tidak dapat menggambarkan situasi sebenarnya di Rumah Sakit.
2. Informasi yang didapat dari responden sebagai data kuesioner tidak dapat dikatakan bisa mewakili pendapat responden. Karena terdapat perbedaan situasi, kondisi dan unit kerja yang berbeda. Kemudian faktor kejujuran responden dalam mengisi kuesioner

5.3 Saran

1. Jika akan melakukan penelitian lanjutan mengenai stres kerja pada atau selain tenaga kesehatan di rumah sakit, ada lebih baiknya di rumah sakit daerah lain kemudian mempertimbangkan penambahan variabel yang relevan namun tidak tercakup pada penelitian ini.
2. Jika akan melakukan penelitian lanjutan mengenai stres kerja tetap menggunakan variabel lingkungan kerja, baiknya variabel ini dipisah menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

3. Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Biak Numfor dapat mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang sesuai dengan SOP dan standar kerja tenaga kesehatan. Kemudian rumah sakit dapat membangun kembali hubungan yang baik antar pegawai maupun atasan pada pegawai dengan menyamakan nilai-nilai yang akan dicapai melalui diskusi tiap unit, melakukan sosialisasi metode kerja sesuai kesepakatan tenaga kesehatan sehingga dapat mencegah konflik kerja tidak perlu yang dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh., Ummu, H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam: Universitas Widya Dharma*, 8(1), 67-69.
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Aini, Q. (2014). The Influence of Workload and Work Stress to Patient Safety Attitude on Nurse. *Journal of Biology, Agriculture and Healthcare*, 4(28), 93-101.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *E-Journal Keperawatan (e-KP)*, 7(1), 1–8.
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol*, 4(2), 56–63.
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Tenaga Kesehatan. *Journal Of Physical Research*, 7(2), 66-68.
- Chandra, J.C. & Masman, R.R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977-984.
- Endila, V. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 1-12.
- Eni, M, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hardani. (2018). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka

Ilmu.

- Hasibuan. (2012) *Manajemen SDM Edisi Revisi Cetakan Ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmanti, N. M., Puspitasari, N., Zahroh, C., & Winoto, P. M. P. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang IGD RSPAL Dr Ramelan Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(2), 178–183.
- Hatmawan. (2015) Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 96.
- Herdayati, S. (2019). Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian. *J. Online Int. NAs*, 7(1), 1689-1699.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 28-41.
- Indriyati, R. (2022). *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman, tata ruang dan pertanahan kabupaten tegal*. Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva. Switzerland: ILO Publication.
- Jin, H. (2018). The Effect of Workload on Nurses' Non- Observance Errors in Medication Administration Processes: A Cross-Sectional Study. *Wiley International Journal of Nursing Practice*, pp. 1-9.
- Kang, J. H., C. W. Kim & S. Y. Lee. (2016). Nurse-Patient Adverse Events depend on Nursing Workload. *Osong Public Health Res Perspect*, 7(1), pp. 56-62.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih asah sukses.
- Kurniawati. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 1-11.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros.

SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia, (2023). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor: 340/Menkes/PER/III/2010* tentang Klasifikasi Rumah Sakit Jakarta: Departemen Kesehatan.

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Novianty, T. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Wijaya*, 14(1), 44–56.

Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.

Park, Y. M., & Kim, S. Y. (2013). Impact of job stress and cognitive failure on patient safety incidents among hospital nurse. *Saf Health Work*, 4, 210–215.

Piana, H. D. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Priadana, & Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.

Putra, R. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 16(3), 414–429

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279–284.

Runtu, VV. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih

- Manado. *e-Journal Keperawatan (eKp)*, (6)1, 2-6.
- Satrio. R. M. J. P. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Masters thesis, Universitas Islam Sultan Agung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, E. (2021) *Manajemen Konflik*. Makasar: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 3 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryadana, & Agusiady. (2022) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan pada masa pandemi covid-19 di puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. *KESMAS*, 11(5).
- Tungka, J. S., Taroreh, R. N., Lintong, D. C. A. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme Terhadap Stress Kerja Di Dinas Lingkungan Hidup Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 71-82.
- Ukil, M. I., & Ullah, M. S. (2016). Effect Of Occupational Stress On Personal And Professional Life Of bank Employees In Bangladesh: Docoping Strategies Matter. *Journal of Psychological and Educational Research*, 24(2).
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. *Agora*, 7(2), 1-2.

- Vanchapo, A, R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: Qiara Media.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 2355- 5483.
- Wijaya, Maurits, L.S., & Suparniati, E. (2006). Hubungan antara shift kerja dengan gangguan tidur dan kelelahan kerja perawat instalasi rawat darurat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta. *Sains Kesehatan*, Vol 19, No 2, 235-245.
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, Vol.XII, No.1,102-115.

