

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Era zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau suatu organisasi kesehatan. Menurut Mangkunegara (2020), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi suatu instansi yang memiliki potensi dan kemampuan individu untuk mengembangkannya.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yang beralamat di Jalan Raya Sruweng No 5 Sruweng Kebumen merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit termasuk industri jasa yang membutuhkan sumber daya manusia (tenaga perawat), sehingga keberadaannya perlu dilindungi diantaranya adalah upaya meminimalkan potensi terjadinya stres

kerja pada perawat agar tenaga kesehatan kerja sehat dan produktif. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang memiliki peranan penting sebagai penunjang kesehatan masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit ditandai dengan tugas-tugas yang dijalankan serta peningkatan mutu pelayanan dalam melayani pasien. Dengan kata lain, mutu rumah sakit sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki salah satunya adalah perawat. Perawat dituntut bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan, karena perawat memegang kunci atas kesembuhan pasien, meskipun para dokter juga berperan sebagai kontrol cara penyembuhan pasien.

Perawat bertanggung jawab sepenuhnya memberikan pelayanan terhadap pasien mulai dari tingkat pelayanan yang sederhana sampai pelayanan yang kompleks sesuai kebutuhan pasien. Menurut Schaufeli dan Jauczur (2012:3), mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya, seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja.

Hal tersebut menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami stres. Menurut Robbins (2020) stres kerja diartikan

sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Stres kerja berdampak negatif pada fisik dan mental (cemas, depresi, sulit konsentrasi, apatis) pekerja, menurunkan produktivitas dan semangat bekerja. Salah satu permasalahan stres kerja terjadi pada institusi di bidang jasa yaitu Rumah Sakit karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun.

Hal ini dapat dilihat dari tingginya stres kerja yang di rasakan perawat karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun. Salah satu faktornya yaitu tingginya permintaan perpindahan perawat dari satu ruang ke ruang lain karena perawat merasa jenuh, bosan, frustrasi bila terus melakukan suatu pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama. Perawat merasa stres dikarenakan banyaknya jumlah pasien diruang tersebut yang menimbulkan banyaknya komplain dari pasien maupun keluarga pasien yang ada pada bangsal Chamdani dan Al Maun sehingga perawat merasakan tekanan kerja yang berlebih.

Stres yang dihadapi oleh perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stres kerja akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis dan sikap perawat (Solehudin et al., 2023). Stres kerja karyawan harus dikelola dengan (bicara dengan teman/atasan, bangun relasi positif), manajemen kerja (atur prioritas, kenali batas kemampuan), serta mencari dukungan profesional jika

perlu, seperti terapi CBT untuk mengubah pola pikir negatif dan meningkatkan ketahanan emosional.

Perbandingan stres di berbagai kelas bangsal RS. PKU Muhammadiyah Sruweng (BPJS Kelas 3, Kelas 2, Kelas 1, VIP, VVIP, Presiden) menunjukkan adanya perbedaan intensitas karena tuntutan, beban kerja, kondisi pasien, fasilitas, dan dukungan, di mana BPJS Kelas 3 sering kali menjadi paling stres karena kondisi ruang (padat, bising, fasilitas terbatas) dan tuntutan pelayanan tinggi, sehingga menjadikannya layak untuk diteliti secara spesifik karena memicu stres kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terdapat permasalahan bahwa banyaknya komplain dari pasien terkait pelayanan karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun. Tingginya *traffic* masuk pasien BPJS kelas 3 dan permintaan perpindahan perawat dari satu ruang ke ruang lain karena perawat merasa jenuh, bosan, frustrasi bila terus melakukan suatu pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama.

Perawat pada Bangsal Chamdani dan Al"Maun merasa stres dikarenakan banyaknya jumlah pasien diruang tersebut yang menimbulkan banyaknya komplain dari pasien maupun keluarga pasien yang ada pada bangsal tersebut, sehingga perawat merasakan tekanan kerja yang berlebih sehingga mengalami stres kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada karyawan bagian humas yang salah satu tugasnya menerima dan melayani komplain dari pasien. Berdasarkan hasil observasi didapat data total komplain semua

bangsal (BPJS Kelas 3, Kelas 2, Kelas 1, VIP, VVIP, Presiden) pada tahun 2025 sebanyak 231 komplain. Data komplain pasien terhadap pelayanan karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng terdapat pada bangsal Chamdani yang merupakan penanganan BPJS kelas 3, dan bangsal Al”Maun yang merupakan penanganan pasien BPJS kelas 2. Berikut ini adalah data komplain pasien terhadap pelayanan karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng.

Tabel I-1
Data Jumlah Komplain

No	Tahun	Ruang Bangsal	Jumlah Komplain
1	2025	Chamdani	152
2	2025	Al Maun	79
	Total		231

Sumber: RS PKU Sruweng Kebumen Tahun 2026

Berdasarkan hasil observasi pada tahun 2025 terdapat jumlah komplain terkait pelayanan pada bangsal Chamdani dan Al”Maun sebanyak 231 komplain. Meningkatnya jumlah komplain menjadi suatu permasalahan yang serius untuk meningkatkan performa pelayanan pada bangsal tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada karyawan yang menangani bangsal tersebut.

Hasil wawancara didapat sebuah fenomena bahwa karyawan sering mengalami stres dalam bekerja karena bangsal Chamdani merupakan bangsal khusus pasien BPJS Kelas 3 yang memiliki 32 kapasitas bed. Sedangkan bangsal Al Maun merupakan bangsal yang memiliki kapasitas 37 bed yang

terdiri dari kelas satu dengan 1 bed per ruangan, kelas dua terdiri 2 bed per ruangan, dan kelas tiga terdiri dari 4 bed per ruangan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi jumlah pasien pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Berikut ini data jumlah pasien RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun.

Tabel I-2
Data Jumlah Pasien

No	Tahun	Ruang Bangsal	Jumlah Pasien
1	2025	Chamdani	3175 Pasien
2	2025	Al Maun	2213 Pasien
Total			5388 Pasien

Sumber: RS PKU Sruweng Kebumen Tahun 2026

Berdasarkan data jumlah pasien terdapat total 5388 pasien pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Banyaknya jumlah pasien yang dikarenakan saat ini era BPJS, berdampak pada tingkat stres kerja karyawan pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Bangsal Chamdani terdiri dari 18 karyawan dan bangsal Al Maun terdiri dari 22 karyawan. Berdasarkan data jumlah pasien terdapat total 11301 pasien pada bangsal pasien BPJS Kelas 3. Banyaknya jumlah pasien yang dikarenakan saat ini era BPJS, berdampak pada tingkat stres kerja karyawan pada bangsal BPJS kelas 3. Jumlah kepesertaan JKN di Kabupaten Kebumen saat ini telah mencapai 1.426.293 jiwa, atau 98,95% dari total penduduk Kabupaten Kebumen. Fenomena ini berdampak pada pelayanan setiap instansi rumah sakit untuk siap melayani dengan keterbatasan tenaga kerja yang hanya berjumlah 41 orang di bangsal chamdani 32 bed dan al maun 37 bed. Perawat dituntut untuk memenuhi

kebutuhan pasien dalam waktu yang terbatas dan sering kali melebihi kapasitas kerja yang ideal.

Banyaknya jumlah pasien yang dikarenakan saat ini era BPJS, berdampak pada tingkat stres kerja karyawan pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Chamdani merupakan bangsal penanganan pasien BPJS kelas 3, dan Al Maun merupakan bangsal penanganan pasien BPJS kelas 2. Fenomena ini berdampak pada pelayanan setiap instansi rumah sakit untuk siap melayani dengan keterbatasan tenaga kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor seperti beban kerja yang berlebihan, serta konflik peran rekan kerja yang tidak menyenangkan dan *work life balance* yang menambah pikiran karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan pada PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen tepatnya pada bangsal Chamdani dan Al Maun, salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja dapat juga diartikan sebagai jumlah total waktu keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan berhubungan dengan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut. Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif dapat berupa jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Beban kerja kualitatif adalah tanggungjawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien (Nugrohowati, 2020).

Pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan PKU Sruweng sangat banyak, karyawan PKU Muhammadiyah Sruweng harus bisa mem-back up semua pekerjaan karyawan PKU Muhammadiyah Sruweng dan harus bisa bekerja secepat mungkin dan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan perawat mulai dari administrasi, pemberian obat, injeksi makanan, konsultasi dengan dokter umum atau dokter spesialis. Dari banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan dan di selesaikan maka membuat tingkat stres kerja karyawan PKU Muhammadiyah Sruweng tinggi. Banyaknya pasien dan pengunjung yang datang pada bangsal tersebut membuat karyawan stres dalam bekerja karena tekanan, tuntutan, beban kerja, dan kurang mampuan karyawan dalam mengondisikan situasi dalam kerja.

Selain harus melayani pasien, karyawan juga dibebani dengan sistem kerja baru yaitu elektronik *medical record*, yaitu dituntut untuk bisa dengan cepat menginput dengan sistem manual dan elektronik. Hal ini membuat karyawan harus bekerja berulang kali untuk menginput data pasien yang berdampak pada tingkat stres kerja karyawan, karena harus bekerja dengan tekanan tinggi. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum daerah Cimahi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain konflik peran. Menurut Luthans (2021), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang

bersamaan. Noviana et al. (2018), menyebutkan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang. Konflik peran sering terjadi pada karyawan bangsal BPJS Kelas 3 pada RS dalam melayani pasien menimbulkan sebuah permasalahan yang mengakibatkan stres kerja. seperti adanya perintah dari atasan yang bersamaan, penggantian infus yang bersamaan dalam melayani pasien, karena 1 perawat harus bertanggung jawab terhadap 5 pasien. Sering juga terjadi pekerjaan yang diharuskan merangkap pada pekerjaan administrasi saat pasien sedang ramai, kurangnya tenaga kerja membuat karyawan harus melakukan pekerjaan bersamaan.

Selain itu adanya pekerjaan dirumah yang yang harus diselesaikan antara pekerjaan rumah dan pekerjaan ditempat kerja yang bersamaan membuat konflik peran mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Selain itu regulasi pertukaran shift kerja sering tidak berjalan dengan baik, karena sering terjadi beberapa karyawan yang saling bermalas-malasan dalam bekerja hanya mengandalkan karyawan yang tergolong lebih baru darinya. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini (2024), hasil penelitian membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RSUD Haji Kota Makasar. Selain beban kerja dan konflik peran, faktor yang diduga mempengaruhi stres kerja pada karyawan RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Bangsal Chamdani dan Al Maun yaitu *work life balance*.

Work life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya (Yuslinda et al., 2023). Menurut Sitanggang & Ikham (2020) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. Ketika seseorang tidak mampu membagi waktu secara seimbang, maka tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi emosional dan sosial dalam kehidupan sehari-hari. Sistem pembagian shift terutama shift malam dengan durasi 11 jam berpotensi mengganggu *work life balance*, dan meningkatkan stres kerja perawat.

Pembagian jam kerja dalam 24 jam dibagi menjadi 3 shift, shift pagi 7 jam dari jam 07.00 – 14.00, shift sore jam 14.00-20.00, shift malam jam 20.00 – 07.00. Ketika karyawan shift malam otomatis jika sampai rumah harus istirahat. Dalam satu minggu karyawan 2-3 kali shift malam dan tidak ada hari libur, hal ini membuat karyawan kehilangan banyak waktu bersama keluarga dan teman. Selain itu ketika karyawan yang sedang dirumah harus stand by ketika mendapat panggilan dari rumah sakit untuk membawa pasien rujukan ke rumah sakit luar kota seperti Purwokerto dan Yogyakarta. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuslinda (2024), hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan permasalahan, fenomena, dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN RS PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG KEBUMEN (Study pada perawat Bangsal Chamdani dan Al”Maun)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Terjadinya komplain pasien maupun keluarga pasien menjadi sebuah permasalahan pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng bangsal Chamdani dan Al Maun. Beban kerja yang berlebihan tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, peran rekan kerja yang tidak menyenangkan sehingga menimbulkan konflik peran, dan kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka untuk menjalankan pekerjaan. Ketika seseorang tidak mampu membagi waktu secara seimbang, maka tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi emosional dan sosial dalam kehidupan sehari-hari menjadi sebuah permasalahan yang berdampak pada stres kerja karyawan. Stres kerja karyawan pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng bangsal Chamdani dan Al Maun diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti fenomena yang terjadi pada tempat penelitian beban kerja, peran konflik, dan *work life balance*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dikaji pada rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen ?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen ?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen ?
4. Apakah beban kerja, konflik peran, dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya membatasi pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen bangsal Chamdani dan Al Maun.
2. Penulis membatasi pada variabel penelitian yang meliputi antara lain:
 - a. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020) stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi *nervous* dan merasa kekhawatiran kronis. Menurut Jin et al., (2017), stres kerja dibatasi pada indikator antara lain:

- a. Kekhawatiran
 - b. Gelisah
 - c. Tekanan
 - d. Frustrasi
- b. Beban Kerja

Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) beban kerja dibatasi pada indikator sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan.
 - b. Penggunaan waktu kerja.
 - c. Target yang harus dicapai
- c. Konflik Peran

Menurut Luthans (2021), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Noviana et al. (2018), menyebutkan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika terdapat dua perintah berbeda dalam waktu bersamaan dan diantara dua perintah tersebut bertolak belakang.

Menurut Rizzo et al. dalam VH Gunawan (2017) peran konflik dibatasi pada indikator sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia
 - b. Mengesampingkan aturan
 - c. Kegiatan yang tidak perlu
 - d. Arahkan yang tidak jelas.
- d. *Work Life Balance*

Work life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya (Yuslinda et al., 2023). Menurut Sitanggang & Ikhrum (2020) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. Ketika seseorang tidak mampu membagi waktu secara seimbang, maka tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi emosional dan sosial dalam kehidupan sehari-hari. Rondonuwu, et.al., (2018) indikator *work-life balance* dibatasi pada:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari peneliti ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh konflik peran terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja, peran konflik, dan *work life balance* secara simultan terhadap stress kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1.5.1. Manfaat Teoritis

Berikut ini adalah manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Kegiatan penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan yang mempengaruhi stress kerja penulis dalam mengembangkan ilmu dan dapat memberikan gambaran melalui parameter beban kerja, peran konflik, dan *work life balance*.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, peran konflik, dan *work life balance* terhadap stress kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Berikut ini adalah manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini.

1. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh beban kerja, peran konflik, dan *work life balance* terhadap stres kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.
3. Bagi organisasi/lembaga yang menjadi obyek penelitian yaitu RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan

mempertimbangkan memperbaiki kondisi konflik peran yang kurang harmonis, mempertimbangkan beban kerja dan beban *work life balance* dalam mengurangi stres kerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.

