

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Tantangan utama yang di hadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kinerja yang baik.

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. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap

keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja tidak merasakan ketidak amanan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah atau adanya ketidakpastian terkait beban kerja yang berlebihan sehingga berdampak pada stress kerja yang membuat pekerja menjadi tidak nyaman pada pekerjaan dan organisasinya.

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 (antara lain tenaga perawat), sehingga keberadaannya perlu dilindungi diantaranya adalah upaya meminimalkan pontensi-pontensi 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 (2014:78) 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.

Salah satu permasalahan stres kerja terjadi pada institusi di bidang jasa yaitu Rumah Sakit pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun. Hal ini dapat dilihat dari tingginya

stres kerja yang di rasakan perawat pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun, salah satu faktor nya yaitu tingginya permintaan perpindahan perawat dari satu ruang ke ruang lain karena perawat merasa jenuh, bosan, frustasi bila terus melakukan suatu pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama dan perawat pun merasa stres dikarenakan banyaknya jumlah pasien diruang tersebut yang menimbulkan banyaknya komplain dari pasien maupun keluarga pasien yang ada yang ada pada bangsal Chamdani dan Al Maun sehingga perawat merasakan tekanan kerja yang berlebih sehingga mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terdapat permasalahan bahwa banyaknya komplain dari pasien terkait pelayanan pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara langsung kepada pegawai yang menangani bangsal tersebut. Terdapat permasalahan bahwa banyaknya komplain dari pasien terkait pelayanan pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun. Berikut ini adalah data komplain pasien terhadap pelayanan pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Chamdani dan bangsal Al Maun.

Tabel I-1
Data Jumlah Komplain

No	Tahun	Ruang Bangsal	Jumlah Komplain
1	2023	Chamdani	117
2	2023	Al Maun	111
	Total		228

Sumber: RS PKU Sruweng Kebumen Tahun 2024

Berdasarkan hasil observasi terdapat 228 komplain pada bangsal Chamdani dan Al Maun terkait pelayanan pada bangsal tersebut. 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 pegawai yang menangani bangsal tersebut. Hasil wawancara didapat sebuah fenomena bahwa pegawai 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. Banyaknya pasien dan pengunjung yang datang pada bangsal tersebut membuat karyawan stres dalam bekerja karena tekanan, tuntutan, beban kerja, dan kurangnya kemampuan karyawan dalam mengondisikan situasi dalam kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan observasi jumlah pasien pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Bangsal Chamdani terdiri dari 18 karyawan dan bangsal Al Maun terdiri dari 22 karyawan. 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	2023	Chamdani	3075 Pasien
2	2023	Al Maun	2113 Pasien
	Total		5188 Pasien

Sumber: RS PKU Sruweng Kebumen Tahun 2024

Berdasarkan data jumlah pasien terdapat total 5188 pasien pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Banyaknya jumlah pasien yang dikarenakan saat ini era BPJS, berdampak pada tingkat stres kerja pegawai pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Chamdani merupakan bangsal penanganan pasien BPJS kelas 3, dan Al Maun merupakan bangsal penanganan pasien BPJS kelas 2. 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. Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor seperti kemampuan dan kepercayaan diri dari tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta peran rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen tepatnya pada bangsal Chamdani dan Al Maun, fenomena JKN di Kabupaten Kebumen yang saat ini telah mencapai 1.426.293 jiwa, atau 98,95% dari total penduduk Kabupaten Kebumen mempengaruhi psikis, karena harus melayani banyak pasien dengan jumlah karyawan yang terbatas. Selain itu dampak dari program JKN, jumlah pasien bertambah banyak sehingga dengan keterbatasan tenaga medis pada bangsal Chamdani dan Al Maun sehingga pegawai mengalami psikis yang tertekan dan merasakan stres dalam melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi stres kerja karyawan pada PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen tepatnya pada bangsal Chamdani dan Al Maun, salah satunya yaitu *Self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja nya. Menurut Luthans (2022) mengatakan *self efficacy* ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Al Maun dan Chamdani, terdapat sebuah fenomena bahwa banyaknya pengunjung dengan wawasan peraturan berkunjung yang kurang disiplin mengakibatkan pegawai mengalami sebuah atmosfer kerja dengan kondisi lingkungan yang kurang nyaman. Sering terjadi konflik kesalah pahaman ketika pegawai menegur pengunjung untuk bergantian ketika menjenguk agar tidak mengganggu pasien. Namun teguran dari pegawai sering menimbulkan masalah yang berdampak pada tingkat stres kerja karyawan pada bangsal tersebut. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang mampu menangani pasien ketika kondisi bangsal ramai dan

banyaknya pengunjung sehingga pegawai mengalami stres dalam bekerja. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu kurang nyamannya kondisi lingkungan kerja non fisik pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Menurut Noorainy (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Instansi Organisasi pada Rumah Sakit hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama pada instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, pengendalian diri, serta hubungan yang baik antar sesama pegawai. Menurut Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng pada bangsal Al Maun dan Chamdani, terdapat sebuah fenomena bahwa sering terjadi kesalah pahaman antara rekan kerja. Kecemburuan sosial dan ketidakadilan dalam melayani pasien menimbulkan

sebuah permasalahan yang mengakibatkan stres kerja pada pegawai Bangsal Chamdani dan Al Maun pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng. 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. Ketidakharmonisan hubungan antar karyawan membuat suasana lingkungan kerja non fisik tidak nyaman, karena harus melayani banyaknya pasien dan pengunjung pasien. Pada umumnya seseorang lebih senang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, harmonis dan nyaman. Dengan demikian sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional. Adanya perilaku senioritas pada lingkungan kerja membuat suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan berdampak pada psikis pegawai sehingga mengalami stres kerja. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri. Selain *self efficacy* dan lingkungan kerja non fisik, faktor yang diduga mempengaruhi stres kerja pada pegawai RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Bangsal Chamdani dan Al Maun yaitu 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. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Berdasarkan wawancara oleh penulis tentang beban kerja terhadap stress kerja pada pegawai bangsal Chamdani dan Al Maun di RS. PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen yaitu pekerjaan yang harus di kerjakan pegawai PKU Sruweng sangat banyak, pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng harus bisa mem-*back up* semua pekerjaan pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng dan harus bisa bekerja secepat mungkin dan sebaik mungkin. Dari banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan dan di selesaikan maka membuat tingkat stress kerja pegawai PKU Muhammadiyah Sruweng tinggi. Selain harus melayani pasien, pegawai juga dibebani dengan sistem kerja baru, yaitu dituntut untuk bisa dengan cepat menginput dengan sistem

manual dan elektronik. Hal ini membuat pegawai harus bekerja berulang kali untuk menginput data pasien yang berdampak pada tingkat stres kerja karyawan, karena harus bekerja dengan tekanan tinggi. Selain itu, adanya penerapan sifit malam dengan waktu yang panjang dalam satu sifit berdampak pada tingkat stres kerja karyawan. 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.

Berdasarkan permasalahan, fenomena, dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH SRUWENG KEBUMEN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Terjadinya komplain pasien maupun keluarga pasien menjadi sebuah permasalahan pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng bangsal Chamdani dan Al Maun. Kekurang mampuan dan kepercayaan diri sendiri dari tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, peran rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan beban kerja yang berlebihan, menjadi sebuah permasalahan yang berdampak pada stres kerja pegawai pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng bangsal Chamdani dan Al Maun. Stres kerja pegawai pada RS. PKU Muhammadiyah Sruweng bangsal Chamdani dan Al Maun diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti

fenomena yang terjadi pada tempat penelitian *efficacy diri*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja.

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

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
4. Apakah *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja Pegawai 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 Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen bangsal Chamdani dan Al Maun.
2. Penulis membatasi pada variabel penelitian yang meliputi antara lain:
 - 1) Stres Kerja (Y)

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. Stres kerja dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Jin et al., (2017), yaitu antara lain:

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

2) *Self Efficacy* (X_1)

Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya. *Self Efficacy* dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Yuniarti (2016), yaitu antara lain:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi

3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2019: 61), yaitu antara lain:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerja sama antar karyawan

4) Beban Kerja (X_3)

Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volme 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. Beban kerja dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017), yaitu antara lain:

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

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja secara simultan terhadap stress kerja Pegawai 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 *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja 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 *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja 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 meningkatkan *self efficacy* pegawainya, memperbaiki kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis, dan mempertimbangkan beban kerja dalam mengurangi stres kerja pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen.

