

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD* DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERMATA CIREBON

Rizky Syafira Putri¹, Endah Mujiasih¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

rizkysyafiap.psy@gmail.com

ABSTRAK

Perceived workload merupakan kegiatan individu dalam mengukur positif atau negatif tuntutan tugasnya dalam pekerjaan berdasarkan penilaian aktivitas fisik dan mental yang terlibat. Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami oleh individu ketika dihadapkan dengan sejumlah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan tekanan baik itu fisik, mental maupun perilaku. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara *perceived workload* dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon yang sudah disesuaikan dengan karakteristik penelitian sejumlah 89. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. Terdapat dua instrumen penelitian yakni skala likert untuk mengukur *perceived workload* (31 aitem, $\alpha = 0.927$) dan stres kerja (22 aitem, $\alpha = 0.885$). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived workload* dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon ($R = -0.853$, $p < 0.01$). Semakin positif *perceived workload*, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin negatif *perceived workload* maka semakin tinggi stres kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *perceived workload* yang positif akan berpengaruh pada stres kerja. Maka, perawat diharapkan dapat memunculkan *perceived workload* yang positif sehingga mampu meminimalisir munculnya stres kerja.

Kata Kunci : *perceived workload*, stres kerja, perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED WORKLOAD AND JOB STRESS AMONG NURSES AT PERMATA CIREBON HOSPITAL

Rizky Syafira Putri¹, Endah Mujiasih¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
St. Prof. Soedarto, SH, Undip Tembalang Campus, Semarang, Indonesia, 50275

rizkysyafiap.psy@gmail.com

ABSTRACT

Perceived workload refers to an individual's evaluation of whether the demands of their job are positive or negative, based on their assessment of the physical and mental activities involved. Work stress is a condition of pressure experienced by individuals when faced with excessive job demands, which may lead to physical, mental, or behavioral strain. This study aims to examine the relationship between perceived workload and work stress among nurses at Permata Hospital Cirebon. A total of 89 nurses were selected through proportional random sampling. Two Likert-type scales were used: one measuring perceived workload (31 items, $\alpha = 0.927$) and the other measuring work stress (22 items, $\alpha = 0.885$). Data were analyzed using simple regression analysis. The results show a significant negative relationship between perceived workload and work stress ($R = -0.853$, $p < 0.01$). A more positive perception of workload is associated with lower levels of work stress, while a negative perception correlates with higher stress levels. These findings indicate that a positive perceived workload can reduce work-related stress. It is therefore important for nurses to develop a constructive perception of their workload to help manage stress effectively.

Keywords: perceived workload, work stress, nurses

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap individu berhak menerima layanan kesehatan untuk menjamin hak asasi manusia yang mendasar. Sebagai salah satu kunci penting dalam keberlangsungan hidup, kesehatan memegang peranan luar biasa untuk menjamin masing-masing individu merasakan kenyamanan dalam hidup. Tujuan bersama ini dapat terjamin melalui pengadaan rumah sakit di tiap daerah. Tercantum dalam Keputusan Menteri Republik Indonesia No 340/MENKES/PER/III/2010 yang menjelaskan bahwa rumah sakit adalah institusi yang memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna melalui pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat, membuktikan bahwa akses kesehatan sudah diwujudkan melalui rumah sakit guna mempermudah individu dalam menikmati hak untuk mendapatkan kesehatan yang memadai.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 memberikan landasan hukum yang kuat terkait penyelenggaraan rumah sakit di Indonesia, sebagai institusi pelayanan kesehatan dan diperuntukkan untuk seluruh elemen masyarakat. Keberadaan rumah sakit memiliki urgensi penting untuk dimiliki di tiap daerah baik itu di kabupaten maupun di provinsi. Guna mendukung kualitas rumah sakit yang mumpuni, maka diperlukan sinergi bersama oleh seluruh perangkat dalam rumah sakit baik, khususnya sumber daya manusia di dalamnya. Seluruh karyawan di rumah sakit

harus dapat mengoptimalkan potensinya, untuk mencapainya dibutuhkan kesehatan baik itu fisik maupun mental yang baik pada seluruh karyawan.

Dalam konteks kesehatan mental bagi karyawan, survei yang dilakukan oleh *Mental Health America* (2019) menemukan bahwa sembilan dari sepuluh pekerja di seluruh dunia melaporkan bahwa stres dan tekanan di tempat kerja berdampak signifikan pada kesehatan mental mereka. Survei ini menunjukkan bahwa erat kaitannya antara stres kerja dengan kesehatan mental karyawan. Lebih lanjut, *Health and Safety Executive* (HSE) juga melakukan survei mengenai kesehatan mental pada pekerja dan menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017 hingga 2018 yakni sebanyak 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Dari total kasus, stres dan depresi menyumbang sekitar 44% dari semua kasus. Tingginya kasus mengenai stres kerja sudah menjadi fenomena yang marak terjadi dari tahun ke tahun. Temuan – temuan Ini menunjukkan bahwa stres kerja rentan dialami oleh pekerja tiap tahunnya, tidak terkecuali pada perawat.

Perawat adalah seseorang memiliki kompetensi dan kewenangan untuk melaksanakan tindakan keperawatan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. (Kemenkes RI, 2017). Undang – Undang nomor 38 tahun 2014 Pasal 29 menjelaskan bahwa dalam menjalani praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan wewenang dan atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Perawat harus berkolaborasi bersama dengan tim kesehatan seperti dokter,

ahli gizi, apoteker dan anggota tim lain (Ma et al., 2018), mendukung kesejahteraan psikologi pasien dengan memberikan dukungan emosional, spiritual dan psikologis (Mousavizadeh & Jandaghian-Bidgoli, 2024), hingga bertanggungjawab menyampaikan edukasi kesehatan yang mencakup promosi dan pencegahan penyakit yang disesuaikan dengan faktor risiko yang telah diidentifikasi. (Wahyudi, 2020).

Menjadi perawat berarti bersedia mendedikasikan dirinya untuk merawat dan membantu pasien lainnya. Tentu saja profesi ini menjadi profesi yang menantang dan berisiko karena perawat bukan hanya melibatkan kemampuannya saja, namun juga fisik dan mental dari individu. Hal ini membuat perawat menjadi salah satu profesi dengan tingkat stres kerja yang tinggi (Mustakim et al., 2022). Ini didukung dengan survei oleh *American Nurse Association* yang menyatakan bahwa ada sekitar 82% perawat di rumah sakit di Amerika mengalami stres kerja. Di Indonesia, jumlah perawat yang mengalami stres kerja juga dapat dikategorikan tinggi karena menyentuh angka 50,9% pada survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (Hendarti, 2020).

Stres didefinisikan oleh Lazarus (dalam Seto et al., 2020) sebagai proses psikologis yang terjadi pada individu saat merasa tertekan sehingga mempersepsikannya sebagai ancaman fisik maupun psikologis. Stres sudah menjadi salah satu permasalahan kesehatan mental yang memiliki tingkat kasus yang tinggi. Stres bukan hanya dapat terjadi di lingkungan sekitar, stres dapat terjadi di keluarga (Yazicioğlu et al., 2024), di bidang akademik (Yi et al., 2024), dunia kerja (Mas'ud, 2024) dan masih banyak lagi. Dalam konteks stres kerja, *World*

Health Organization (WHO) menguraikannya sebagai respon individu ketika menghadapi tuntutan – tuntutan pada pekerjaannya dan tekanan yang tidak sesuai dengan keterampilan, kemampuan, bakat, kecakapan dari individu tersebut. (World Health Organization, 2020).

Stres kerja dapat memicu timbulnya beberapa permasalahan bagi individu yang bersangkutan. Adapun permasalahan yang dimaksud dapat berkaitan dengan kondisi fisik dan kondisi mental hingga prestasi atau kinerja karyawan (Krisnawati & Lestari, 2018). Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakman dkk (2020) juga mendukung temuan tersebut yang membuktikan bahwa beberapa perawat di RSUD Kota Kendari yang mengalami stres kerja berlebih maka kinerja mereka mengalami penurunan (Hakman et al., 2020). Lebih lanjut, salah satu studi oleh Mengist (2021) menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* di kalangan pekerja kesehatan, termasuk di dalamnya perawat. Stres kerja yang kronis berkontribusi pada tingginya tingkat *burnout*, yang menyebabkan kelelahan emosional, perasaan terlepas dari pekerjaan, dan penurunan kualitas hidup (Mengist et al., 2021)

Stres kerja tentu tidak dapat muncul dengan sendirinya. Ada berbagai faktor yang memicu munculnya stres terhadap pekerjaan, baik itu faktor internal maupun eksternal. Robbins (2015) menjelaskan bahwa stres kerja muncul karena beberapa faktor yakni lingkungan, pribadi, dan organisasi. Perubahan jaman, keadaan ekonomi, kemajuan dapat dikategorikan sebagai faktor lingkungan. Adapun faktor individu meliputi bagaimana kepribadian atau karakter dari individu tersebut. Selanjutnya, faktor organisasi, di mana faktor ini berisikan daftar pekerjaan dan tanggung jawab karyawan yang kemudian berpotensi untuk meningkatkan stres

kerja apabila di hadapkan secara masif dan terus menerus. Lebih lanjut, kerentanan perawat dalam terkena stres juga dapat dipicu oleh tuntutan organisasi. Hal tersebut yang kemudian dapat menimbulkan konflik yang merujuk kepada stres kerja (Mallapiang et al., 2017).

Rumah Sakit Permata Cirebon adalah salah satu rumah sakit umum milik swasta tipe B yang ada di pusat Kota Cirebon, tepatnya di Kecamatan Kedawung, Kabupaten Cirebon. Berdirinya rumah sakit ini tentu menjadi harapan besar bagi masyarakat di Wilayah III, khususnya Kabupaten Cirebon untuk mendukung fasilitas kesehatan yang memadai dan dapat menampung pasien rujukan dari rumah sakit kabupaten. Menurut hasil penggalian informasi yang dilakukan peneliti, RS Permata Cirebon memiliki visi yakni menjadi rumah sakit terbaik di wilayah III Cirebon yang meliputi Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu, dan Majalengka. Rumah Sakit Permata Cirebon sebagai rumah sakit umum milik swasta tentu tidak hanya berfokus pada keuntungan, tetapi juga harus berpedoman pada standar mutu pelayanan kesehatan sama seperti rumah sakit umum milik pemerintah. Berkenaan dengan hal tersebut, RS Permata Cirebon sedang melakukan perombakan dan peningkatan akreditasi menjadi rumah sakit berstandar syariah. Akreditasi disini didefinisikan sebagai pengakuan atas mutu pelayanan setelah penilaian yang mengacu pada standar tertentu sudah dilakukan dan disetujui oleh peninjau.

DSN-MUI No. 107/DSN-MUI/X/2016 menyebutkan bahwa rumah sakit berstandar syariah adalah rumah sakit yang seluruh operasionalnya berdasarkan pada nilai syariah dalam pelayanan, keuangan, manajemen, dan spiritualitas pasien.

Adapun target akreditasi syariah ini yaitu menjadi rumah sakit berstandar syariah dengan pelayanan dan fasilitas kesehatan yang berpedoman dengan standar syariah islam seperti pelayanan pasien sesuai dengan gender, pemberian fasilitas kesehatan yang memperhatikan syariat Islam, pelayanan paliatif (perawatan untuk pasien yang tidak lagi merespons pengobatan kuratif, dengan fokus pada pengendalian gejala dan peningkatan kualitas hidup) sesuai dengan syariat Islam, hingga penjaminan makan yang bergizi dan halal. Direktorat Standarisasi dan Akreditasi yang kemudian disebut dengan DSA akan meninjau apakah RS Permata Cirebon memiliki kualifikasi untuk mendapatkan standar rumah sakit syariah. Hal tersebut mendorong pihak manajemen rumah sakit untuk memberikan pencerdasan kepada tenaga kesehatan khususnya perawat terkait dengan pelayanan kesehatan berbasis syariat Islam.

Tentunya, tidak seluruh perawat di RS Permata Cirebon memiliki pengetahuan hingga keterampilan terkait dengan keperawatan berbasis syariat Islam. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen dan SDM seperti pelatihan dan pendampingan dilakukan secara rutin setiap minggunya. Pelatihan dan pengembangan ini wajib dilakukan oleh seluruh perawat di RS Permata Cirebon dan akan dilakukan evaluasi tiap bulannya oleh komite yang bersangkutan. Ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit Permata Cirebon harus melakukan tugasnya sebagai perawat dengan rata-rata pasien yang masuk tiap harinya sebanyak kurang lebih 300 orang sekaligus meningkatkan *softskill* maupun *hardskill* sebagai perawat yang memiliki kompetensi terkait dengan syariah Islam. Tuntutan tersebut yang kemudian memicu munculnya kelelahan fisik dan mental

pada perawat yang nantinya berpengaruh pada kesehatan fisik maupun mental karyawan dan dapat memunculkan stres kerja

Banyaknya faktor stres kerja yang mungkin mempengaruhi para perawat di rumah sakit sangat beragam. Salah satunya adalah beban kerja. Perawat di RS Permata Cirebon memiliki beberapa tugas umum seperti melayani dan merawat pasien, melakukan tindakan keperawatan seperti memeriksa kondisi vital pasien, monitoring kondisi vital pasien dan masih banyak lagi. Adapun tugas perawat yang harus dipelajari sebagaimana dicantumkan dalam buku panduan standar akreditasi syariah 1444H yakni kemampuan dan pengetahuan keperawatan sesuai kaidah islam, perawatan pasien sesuai gender, pelaksanaan asesme spiritual pasien, pemeriksaan dan tindakan terhadap pasien sesuai dengan gender, perawatan kesehatan maternal dan neonatal sesuai kaidah syariah, penyampaian *informed consent* atas perawatan yang sesuai dengan kaidah syariah, hingga pemberian obat, edukasi, dan konseling yang memuat pesan-pesan agama. Lebih lanjut, perawat juga harus bisa melakukan pendampingan bimbingan psikospiritual secara syariah kepada pasien berisiko tinggi dan terminal.

Berdasarkan wawancara dengan perwakilan perawat di RS Permata Cirebon, satu dari mereka menyatakan bahwa kurang lebihnya tugas yang dimiliki oleh perawat memang sudah menjadi tanggung jawab dari pekerjaan tersebut. Sesuai dengan namanya, perawat berasal dari kata “rawat” sehingga risiko pekerjaan harus dihadapi dengan ikhlas karena itu wujud dari pengabdian terhadap profesi perawat. Disisi lain, perawat lain menjelaskan bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan cukup membebaninya, terlebih adanya tugas yang

sebenarnya bukanlah kewajiban seorang perawat seperti membersihkan lantai tempat pasien muntah, membuang tinja dan air kencing dan masih banyak lagi. Subjek juga menyebutkan bahwa adanya peningkatan akreditasi rumah sakit ini menambah kelelahan fisik dan mental yang berlebih karena tiap minggu perawat dihimbau untuk mengikuti kelas pelatihan dan pengembangan internal sekaligus evaluasi untuk mengukur sejauh mana pemahaman syariah yang dimiliki oleh perawat. Lebih lanjut, narasumber juga mengungkapkan bahwa kelelahan tersebut sering kali memunculkan kondisi – kondisi seperti pusing, penat, mata berkunang – kunang, kurangnya waktu istirahat hingga kondisi lain yang mengganggu interaksi sosialnya. Ini sesuai dengan dampak fisik yang dialami oleh pekerja saat mengalami stres (Hartati et al., 2022). Belum lagi, beberapa perawat sering kali kelelahan dan stres saat bekerja sehingga memunculkan emosi – emosi negatif seperti marah hingga kurang ramah kepada pasien (Hasbi et al., 2019).

Berangkat dari hasil wawancara tersebut, dapat diperkirakan bahwa tuntutan kerja dirasakan sebagai beban kerja berlebih menjadi faktor pemicu timbulnya stres pada perawat yang kemudian memunculkan dampak-dampak negatif seperti memicu tingkat *burnout* yang menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kualitas hidup (Mengist et al., 2021). Hal tersebut selaras dengan temuan dari penelitian Laily dan Mardi (2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara *workload* dengan stres kerja yaitu semakin tinggi *workload* yang harus diselesaikan, maka perawat akan lebih mudah mengalami stres kerja (Safitri & Astutik, 2019).

Beban kerja di rumah sakit dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitasnya, tidak terkecuali pada perawat. Beberapa perawat sering merasakan beban kerja yang bervariasi, baik itu fisik maupun mental. Perawat melakukan pekerjaan fisik seperti mengangkat, memindahkan, membersihkan pasien seperti memandikan dan lainnya (Maharani & Budianto, 2019). Sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan pekerjaan seperti berhadapan dengan pasien secara terus menerus, memaksakan pekerjaan saat badan merasa lelah dan masih banyak lagi. Penelitian pada salah satu rumah sakit di daerah Semarang menjelaskan tugas perawat yang melakukan pekerjaan non medis seperti membersihkan ruangan rawat inap maupun rawat jalan, mengantar pasien sesuai kebutuhan, membersihkan sampah medis dan non medis (Aini & Purwaningsih, 2013). Kondisi ini membuktikan banyaknya variasi beban kerja yang dapat memicu adanya stres kerja pada perawat. Lebih lanjut, salah satu faktor pemicu stres kerja yakni organisasi di mana di dalamnya muncul tuntutan perusahaan dan sikap yang mempengaruhi bagaimana perawat bertindak.

Caplan dan Sadock (2010) menegaskan bahwa ketidakpuasan pekerja dipengaruhi oleh beban kerja, baik itu beban kerja yang banyak (kuantitatif) maupun beban kerja yang sulit (kualitatif). Meskipun begitu, Robbins (2010) menjelaskan bahwa persepsi menentukan apakah beban kerja yang diemban dianggap positif atau justru negatif. Hal ini karena persepsi merujuk kepada proses individu dalam mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus yang masuk dan memberi makna supaya hal tersebut menjadi berarti. Persepsi dalam konteks beban kerja adalah penilaian individu terhadap beban kerjanya sehingga di dalamnya

berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Dalam hal ini, perawat akan menilai jumlah tuntutan tugas dan peran yang harus dilakukan atau diselesaikan dan apakah hal tersebut dianggap memberikan dampak positif atau negatif kepada individu.

Perceived workload adalah beban kerja yang dirasakan atau dipersepsikan oleh individu, bukan semata-mata jumlah tugas atau jam kerja yang sebenarnya. Konsep ini mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tuntutan pekerjaan secara mental, fisik, dan emosional dan dipersepsikan secara positif atau negatif bagi individu. Perbedaan persepsi ini membuat tingkat beban kerja yang dirasakan bisa berbeda antara satu individu dengan yang lain meskipun mereka mengerjakan tugas yang sama. Tarwaka dan Bakri (2016) menjelaskan bahwa *perceived workload* merujuk kepada penilaian karyawan terhadap lingkungan tempat ia bekerja hingga tuntutan – tuntutan yang harus dipenuhi seperti tugas dan tanggung jawab. Kata lain, apabila perawat memiliki *perceived workload* yang positif dan menganggap bahwa pekerjaannya bukan sebagai stressor yang menghambat, maka kemungkinan terjadinya stres kerja pada individu tersebut rendah (Puspitasari & Kustanti, 2018)

Penelitian oleh Saputra (2022) membuktikan bahwa persepsi beban kerja terbukti memiliki hubungan dengan stres kerja. Adapun hasil yang didapatkan pada penelitian ini yakni koefisien korelasi sebesar $-0,820$ dengan $p = 0,001$. Artinya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja pada perawat yang berada di ruang rawat inap RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang. Semakin positif persepsi beban kerja, maka stres kerja akan semakin

rendah. Sebaliknya, jika semakin negatif persepsi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja.

Sukmawati (2020) mendukung temuan Saputra dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson ($r_{(xy)} = -0,266$; $p = 0,007$; $p < 0,01$) mengindikasikan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dan tingkat stres kerja, di mana persepsi beban kerja menjelaskan sekitar 26,6 % varians stres

Berbeda dari temuan sebelumnya, Santosa dan Porusia (2025) dalam penelitiannya yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Arif Zainuddin Surakarta menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja dan stres kerja ($p\text{-value} = 0,917$), sehingga mengindikasikan bahwa temuan mengenai hubungan kedua variabel ini masih bervariasi tergantung pada populasi dan konteks penelitian.

Sebagai bidang pekerjaan yang mengutamakan keoptimalan kesehatan baik itu fisik maupun mental sebelum merawat orang lain, tentunya stres kerja membawa ancaman besar bagi perawat. Stres kerja dapat langsung menurunkan kinerjanya sehingga dapat berpengaruh juga bagi perusahaan (Budiyanto et al., 2019). Karenanya, penelitian yang membahas mengenai stres kerja masih sangat penting urgensinya. Masih jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai hubungan antara *perceived workload* dengan stres kerja pada perawat khususnya di Kabupaten Cirebon dalam konteks fenomena yang sama yakni perawat yang sedang dihadapkan dengan beban kerja guna mendukung peningkatan akreditasi syariah rumah sakit. Berangkat dari keingintahuan dan studi literatur yang sudah dilakukan,

peneliti tergerak untuk kemudian mengkaji bagaimana hubungan antara *perceived workload* dan stres kerja pada perawat di RS Permata Cirebon.

B. Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan dari penelitian ini yakni apakah terdapat adanya hubungan antara *perceived workload* dengan stres kerja pada perawat di RS Permata Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk mencari ada tidaknya hubungan antara *perceived workload* dengan stres kerja pada perawat di RS Permata Cirebon

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan literatur dan pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *perceived workload* dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat bagi subjek mengenai informasi tentang *perceived workload* dan stres kerja sehingga perawat dapat bekerja lebih optimal

b. Bagi RS Permata Cirebon

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat kepada pihak atau pengelola RS Permata Cirebon khususnya dalam memberikan gambaran dari *perceived workload* dan stres kerja pada perawat sehingga pihak terkait dapat menginisiasikan upaya untuk mencegah dampak negatif dari hal tersebut dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat membantu peneliti – peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait psikologi industri dan organisasi khususnya pada penelitian yang berkaitan dengan *perceived workload* dan stres kerja.

