

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan pada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial (UU No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit). Berdasarkan data yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Indonesia, rumah sakit di Indonesia tercatat sebanyak 3.112 unit pada tahun 2021, dan nilai tersebut mengalami kenaikan sebanyak 5,17% atau bertambah sebanyak 153 unit dari tahun sebelumnya. Jumlah Rumah Sakit tersebut terdiri dari rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Berdasarkan data yang tercatat, Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah rumah sakit terbanyak, kemudian posisi kedua merupakan Provinsi Jawa Barat dan posisi ketiga Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan jumlah rumah sakit paling sedikit terdapat di Provinsi Kalimantan Utara. Berdasarkan fasilitas dan pelayanan yang diberikan, tiap-tiap rumah sakit memiliki klasifikasi tertentu yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia No. 340/Menkes/Per/III/2010.

Tabel 1.1 Diagram Jumlah Rumah Sakit di Indonesia (2011-2021)



Sumber: Badan Pusat Statistik

Begitu pula dengan Rumah Sakit Jiwa (RSJ), rumah sakit jiwa termasuk ke dalam jenis rumah sakit khusus karena rumah sakit jiwa melayani pasien yang menderita penyakit yang lebih dikhususkan, seperti penyakit jiwa. Indonesia memiliki 48 unit Rumah Sakit Jiwa pada tahun 2019, 32 di antaranya merupakan rumah sakit jiwa milik pemerintah, 16 rumah sakit jiwa milik swasta, organisasi sosial atau organisasi islam dan lainnya, termasuk 1 Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO), terdapat 8 Provinsi di Indonesia yang tidak memiliki fasilitas rumah sakit jiwa, yakni Kalimantan Utara, Sulawesi Barat, Banten, NTT, Maluku Utara, Gorontalo, Papua Barat, Kepulauan Riau (Nn, 2019). Lebih dari 31 juta jiwa mengalami gangguan mental, baik emosional maupun depresi, dengan tidak adanya rumah sakit jiwa di seluruh Provinsi di Indonesia, menyebabkan orang yang mengidap masalah gangguan jiwa tidak mendapatkan pengobatan yang seharusnya (Nn, 2019).

Gambar 1.1 Peta Sebaran Rumah Sakit Jiwa di Indonesia



Sumber: <http://sirs.yankes.kemkes.go.id> tahun, data Tahun 2019

Rumah Sakit Jiwa Menur, merupakan salah satu rumah sakit jiwa berada di Provinsi Jawa Timur, tepatnya di Kota Surabaya. Berdasarkan laman *website* Rumah Sakit Jiwa Menur, Rumah Sakit Jiwa Menur berkomitmen mewujudkan pelayanan kesehatan jiwa subspecialistik yang prima dan paripurna serta pelayanan kesehatan non jiwa sebagai penunjang pelayanan kesehatan jiwa, serta mewujudkan pelayanan pendidikan, pelatihan, dan penelitian kesehatan jiwa yang bermutu dan beretika. Rumah Sakit Jiwa Menur memberikan layanan terkait rawat inap jiwa baik pria maupun wanita, instalasi gawat darurat, instalasi NAPZA, rehabilitasi NAPZA, rehabilitasi medik dan mental psikososial, instalasi diklat-lit dan asrama, serta rawat jalan. Awal Tahun 2012, berdasarkan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 060/Menkes/SK/II/2012 tanggal 17 Februari 2012, tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Jiwa Daerah Menur Surabaya Milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur, RS Jiwa Menur ditetapkan sebagai Rumah Sakit Khusus dengan Klasifikasi Kelas A, termasuk pelayanan poli jiwa di dalamnya. Pada Rumah Sakit Jiwa Menur terdapat beberapa klasifikasi pelayanan dan perawatan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ):

1. Orang dengan gangguan jiwa isolasi sosial.
2. Orang dengan gangguan jiwa yang menderita waham.
3. Orang dengan gangguan jiwa halusinasi, halusinasi dikelompokkan sesuai dengan panca indera.
4. Orang dengan gangguan jiwa perilaku kekerasan.
5. Orang dengan gangguan jiwa harga diri rendah.
6. Pasien dengan ketergantungan dan penyalahgunaan NAPZA.
7. Orang dengan gangguan jiwa Bipolar.
8. Orang dengan gangguan jiwa Ansietas.
9. Gangguan mental Skizofrenia

Masalah gangguan jiwa yang cukup banyak dialami oleh sebagian besar pasien rumah sakit jiwa adalah perilaku kekerasan, baik secara verbal maupun non verbal. Pasien tersebut dapat melakukan kekerasan terhadap diri sendiri maupun orang lain yang berada di sekitarnya, termasuk kepada tenaga medis, masalah perilaku kekerasan pasien hampir sering terjadi di ruang perawatan rumah sakit jiwa. Bahkan, beberapa karyawan mengalami kekerasan dari pasien. Perilaku agresif yang ditunjukkan oleh pasien akan mengganggu kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam memberikan pelayanan maupun perawatan. Keberhasilan Rumah Sakit dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah dengan adanya pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit, yang meliputi tenaga medis (dokter dan perawat) serta non medis. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang menentukan penilaian masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan, pekerjaan karyawan di Rumah Sakit Jiwa Menur cukup sering berhadapan dengan perilaku agresif atau tindak kekerasan yang dilakukan oleh pasien baik secara non verbal maupun verbal. Terutama karyawan

yang ditugaskan pada bagian pasien dengan riwayat gangguan jiwa perilaku kekerasan, bipolar, dan skizofrenia, dimana karyawan juga akan berada dekat dengan pasien untuk mengobservasi maupun memberikan penanganan medis. Kesiapan fisik maupun non fisik harus disiapkan para karyawan ketika sedang menjalankan tugasnya, terutama ketika karyawan menghadapi situasi dan kondisi yang kurang menyenangkan pada saat bekerja, terlebih-lebih dengan perilaku pasien yang dapat membuat karyawan merasa tertekan atau kehilangan konsentrasinya. Website resmi Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya mencatat bahwa terdapat 477 sumber daya manusia termasuk tenaga kerja medis serta non medis.

Tabel 1.2 Tabel jumlah sumber daya manusia di RSJ Menur (2022)

2.	Perawat	Orang	167
	Tenaga Keterampilan Fisik	Orang	12
3.	Psikologi Klinis	Orang	7
4.	Tenaga Kefarmasian	Orang	23
	Apoteker	Orang	10
	Tenaga Teknis Kefarmasian	Orang	13
5.	Tenaga Kesehatan Lingkungan	Orang	6
	Sanitasi Lingkungan	Orang	6
6.	Tenaga Gizi	Orang	11
	Nutrisions	Orang	11
7.	Tenaga Keteknisian Medis	Orang	22
	Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	Orang	22
8.	Tenaga Teknik Biomedika	Orang	15
	Radiografer	Orang	4
	Elektromedis	Orang	5
8.	Ahli Teknologi Lab. Medik	Orang	6
9.	Tenaga Non-Kesehatan	Orang	176
	Pejabat Struktural Eselon II	Orang	1
	Pejabat Struktural Eselon III	Orang	5
	Pejabat Struktural Eselon IV	Orang	10
	Staf Evaluasi dan Pelaporan	Orang	5
	Staf Keuangan	Orang	22
	Staf Pengelola TIK	Orang	5
	Petugas Keamanan	Orang	28
	Staf Perencanaan	Orang	4
	Staf Perpustakaan	Orang	1
	Staff Diklat	Orang	4
	Staff Perliangkapan	Orang	11
	Pengemudi	Orang	4
	Pengemudi Ambulance	Orang	5
	Staf Kepegawaian	Orang	17
	Tenaga lain yang tidak tercantum	Orang	54

Sumber: Website Resmi Rumah Sakit Jiwa Menur

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang cukup sering memiliki persoalan di tempat kerja yang beragam, salah satunya seperti permasalahan karyawannya yang mengalami kekerasan di tempat kerja atau *Workplace Violence* (WPV). Karyawan yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah para sumber daya yang terdapat pada Rumah Sakit Jiwa Menur selain dokter. Kekerasan di tempat kerja di adaptasi dari lingkungan kerja yang keduanya sama-sama membahas mengenai lingkungan tempat kerja serta memiliki dua indikator yang sama, yaitu kekerasan fisik serta non fisik, Kekerasan di tempat kerja menyebabkan gangguan dalam berfungsinya lingkungan kerja yang efektif (Johnson dkk., 2018). Kekerasan di tempat kerja menjadi salah satu masalah penting di dalam lingkungan pelayanan kesehatan, dan merupakan bahaya kerja yang paling kompleks serta merupakan hal yang negatif. Perilaku agresif pasien terhadap karyawan merupakan salah satu bentuk Kekerasan di tempat kerja. Perilaku tersebut meliputi kekerasan fisik dan mental hingga agresi fisik, seperti ancaman, hingga intimidasi dan pelecehan (Alkorashy & Al Morad, 2016). Karyawan yang dalam pekerjaannya mendapatkan kekerasan akan memberikan efek buruk terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja, serta akan memicu terbentuknya stres atau tekanan pada karyawan (Wressel dkk., 2018). Menurut WHO (2002), Kekerasan di tempat kerja merupakan kondisi ketika seorang pekerja menjadi objek sebagai tindak kekerasan, pelecehan, serangan, atau ancaman dalam menjalankan pekerjaan atau aktivitas profesional yang mereka lakukan, serta keselamatan dan keamanannya terancam secara eksplisit maupun implisit. Menurut *The International Labour Office* (ILO) dan *Public Service International* (PSI) (2003), terdapat dua indikator Kekerasan di tempat kerja, yaitu *Physical Abuse* (kekerasan fisik) dan *Non-Physical Abuse* (kekerasan psikologi atau mental). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Saleem dkk., (2020), Kekerasan di tempat kerja memiliki beberapa indikator, yaitu Kekerasan Fisik dan Non Fisik, Frekuensi Kekerasan di tempat kerja, serta konsekuensi dari insiden kekerasan. Kekerasan di tempat kerja telah menjadi permasalahan di seluruh dunia yang melibatkan profesional perawatan medis (Park dkk.,2015), dan biasanya terjadi pada karyawan (Staggs, 2015). National Health Commission menetapkan kebijakan “Rumah Sakit yang aman” agar petugas pelayanan kesehatan dapat memiliki pekerjaan yang aman.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Merez dkk., (2006) yang menunjukkan bahwa Kekerasan di tempat kerja juga turut menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* (JS) merupakan salah satu respon emosi seseorang terhadap berbagai macam tuntutan pekerjaannya (Knicki & Kreitner, 2005). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Duan dkk., (2018) menyatakan bahwa Kekerasan di tempat kerja juga memiliki dampak terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit di China. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu dkk., (2017) yang menyatakan bahwa Kekerasan di tempat kerja tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit tersier di China. kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, dan akan mencerminkan sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013). Berdasarkan penelitian milik Hassankhani dkk., (2017) dan Jaradat dkk.,(2016) beberapa karyawan telah melaporkan bahwa setelah mendapatkan kekerasan di tempat kerja, mereka mengalami ketidakpuasan dan kelelahan. Beberapa indikator kepuasan kerja yaitu berat ringannya pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan suasana serta lingkungan saat melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Rumah Sakit Jiwa Menur berstatus milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur maka pemerintah turut memperkenalkan Rumah Sakit Jiwa Menur dengan baik, sebagaimana dengan pelayanan yang diberikan. Seperti yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur dalam melakukan pelayanan kesehatan, peranan penting yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan kelelahan bagi karyawan, karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur memiliki lingkungan kerja yang kurang mendukung, terutama karyawan yang menangani langsung orang dengan gangguan jiwa. karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi, berbaur, hingga menangani pasien dengan kategori yang bermacam-macam. Mulai dari pasien yang kesulitan bicara dan berkomunikasi hingga menghadapi pasien amuk. Pasien amuk sendiri merupakan pasien dengan kecenderungan perilaku agresif mampu berpotensi menyerang hingga melukai karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur baik secara fisik maupun psikologis. Sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ketika selesai melakukan pelayanan terhadap pasien, apakah karyawan tersebut dapat menangani pasien dengan baik, atau tidak baik.

Hal tersebut yang termasuk kedalam Kekerasan di tempat kerja dan dianggap mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur.

Terdapat beberapa hal yang harus turut dipertimbangkan dalam menghadapi tantangan di Rumah Sakit Jiwa Menur selain Kekerasan di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu tantangan mengenai kelelahan emosional atau *Emotional Exhaustion* (EE) yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur. Penelitian terdahulu menurut Koon dan Pun (2017) menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada staf akademik di lembaga pendidikan Malaysia. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian menurut Sihalo & Indawati (2021) yang menyebutkan bahwa kelelahan emosional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di Universitas Surabaya. Menurut Schaufeli dan Janczur (1994) kelelahan emosional adalah kondisi dimana habisnya sumber emosi yang ada di dalam individu yang ditandai dengan berbagai macam perasaan, seperti jenuh, frustrasi, mudah marah dan tersinggung, merasa mudah lelah, hingga tertekan dan terjebak dalam pekerjaan. Dengan terjadinya kelelahan emosional yang berlebihan, akan menyebabkan karyawan mengalami frustrasi dan mengarah kepada kepuasan kerja karyawan, kelelahan emosional memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, serta pentingnya melakukan manajemen terhadap emosi yang dimiliki karyawan, terdapat studi yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja (Hur dkk., 2015). Adapun indikator-indikator yang terdapat di dalam kelelahan emosional menurut Houkes dkk., (2003) yaitu:

1. Kurangnya dukungan sosial (*Lack of social support*): Adalah kondisi dimana karyawan merasa kekurangan dukungan sosial dari orang-orang terdekat di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.
2. Stres karena peran (*Role stress*): Adalah kondisi dimana karyawan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya ataupun ambiguitas terhadap pekerjaannya.

Kondisi kelelahan emosional sering ditandai dengan perasaan kronis yang muncul karena adanya emosional sumber daya yang terkuras, serta perasaan lelah. Segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh karyawan akan dapat memengaruhi kondisi karyawan, baik dari segi fisik maupun mentalnya. Pada

Rumah Sakit Jiwa Menur, kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan berasal dari rasa jenuh yang dimiliki karyawan terhadap pekerja. Para karyawan memiliki jadwal yang cukup banyak, namun bersifat monoton. Apabila dikaitkan dengan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007), pekerjaan yang monoton akan membuat karyawan di Rumah Sakit Jiwa Menur merasa jenuh dan menjadi masalah kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan menurut penelitian Gonelli (2019) terkait kelelahan emosional, karyawan diharapkan untuk terus dapat mengekspresikan emosi yang sesuai, dimana seorang karyawan rumah sakit memiliki citra publik sebagai seseorang yang sangat berempati, penuh kasih, peduli, dan perhatian, serta dapat mengendalikan emosi negatif mereka atau yang disebut juga sebagai *Role Stress*. Hal itu menjadikan para karyawan harus menutupi perasaan atau emosi mereka yang sebenarnya sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan mengalami kelelahan emosional. Terutama apabila karyawan melakukan pelayanan pada pasien dengan gangguan jiwa, gangguan jiwa mungkin tidak akan menular terhadap karyawan yang melakukan penanganan terhadap penderita gangguan jiwa, tetapi karena karyawan harus konsisten untuk memberikan pelayanan yang terbaik meskipun sebenarnya kondisi emosionalnya sedang kurang baik, dan hal tersebut dapat menyebabkan perubahan pada sikap karyawan, dari yang mulanya baik dan lemah lembut berubah menjadi tidak sabar dan pemarah. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan karyawan menghadapi pasien yang sulit diatur, dan perlu dilakukan tindakan yang lebih tegas saat perawatan agar pasien tersebut mau menuruti apa yang dianjurkan oleh para karyawan.

Kelelahan emosional juga dipengaruhi oleh kekerasan di tempat kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk., (2020) menyatakan bahwa Kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada perawat di salah satu Rumah Sakit Amerika Serikat. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Gadegaard dkk., (2018) menyatakan bahwa Kekerasan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada karyawan sektor pelayanan manusia di Denmark. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk., (2020). Karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur yang mengalami kekerasan di tempat kerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak maksimal. Dalam pekerjaannya, karyawan rumah

sakit diharuskan mampu menghadapi berbagai macam bentuk emosional, karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur diharuskan bekerja secara profesional ketika melakukan pekerjaannya, serta menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang diberikan oleh rumah sakit. Banyaknya tuntutan yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur, seperti dituntut untuk teliti dalam bekerja serta harus selalu siap melayani pasien dengan ramah dan penuh kehati-hatian, sehingga kelelahan emosional sangat rentan dialami oleh karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur, dan hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa peneliti mempertanyakan mengenai kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, Tingkat kelelahan emosional yang cukup tinggi seringkali menimbulkan dampak negatif bagi fisik maupun mental karyawan sehingga lebih mudah lelah, oleh karena itu, berbagai macam perasaan dan tekanan yang dialami karyawan Rumah Sakit Jiwa Menur menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan mengurangi tingkat Kekerasan di tempat kerja pada Rumah Sakit Jiwa Menur, maka secara tidak langsung akan turut dapat mengurangi kelelahan emosional yang dimiliki karyawan, sehingga dapat memperbaiki tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji peran mediasi kelelahan emosional antara Kekerasan di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara kuantitatif dengan judul “Pengaruh Kekerasan di tempat kerja Terhadap kepuasan kerja Melalui Variabel Mediasi kelelahan emosional pada Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya”. Selanjutnya, penelitian ini akan diselesaikan melalui pendekatan kausal serta menggunakan PLS-SEM sebagai instrumen penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya?
2. Apakah Kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya?

3. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya?
4. Apakah Kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya
2. Untuk menganalisis apakah kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya
3. Untuk menganalisis apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya
4. Untuk menganalisis apakah kekerasan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional di Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Secara Akademis, manfaat penelitian ini adalah agar peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan khususnya mengenai Kekerasan di tempat kerja, kelelahan emosional, serta kepuasan kerja. Dan juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S1) di Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI).

2. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai informasi dan bahan kajian ilmu Manajemen dan khususnya mengenai Kekerasan di tempat kerja, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja

3. Manfaat Praktis

Secara Praktis, manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

- b. Bagi Rumah Sakit Jiwa Menur, dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam mengambil keputusan dan memperlakukan karyawan yang sedang mengalami Kekerasan di tempat kerja dan kelelahan emosional agar kinerjanya tetap bagus. Sehingga mampu menjaga kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

