DETERMINAN STRES KERJA PERAWAT: PERAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI RSJ PROF. DR. HB SAANIN PADANG

DETERMINANTS OF NURSES' WORK STRESS: THE ROLE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT AT PROF. DR. HB SAANIN MENTAL HOSPITAL, PADANG

Mya Yuwanita Suhanda [1)*], Rina Febriani[2)], Yulihardi[)], Afrida[4], Muhammad Zaki[5)]
1,2,3,4) Dosen (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)
5) Mahasiswa (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baiturrahmah Padang)

ABSTRAK: *Problems related to work stress among nurses at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang include the large/increasing number of patients not matched by an adequate number of nurses, the shortage of professional staff at the hospital, the lack of learning allowances for high-performing nurses, the large number of nurses on leave, which increases the workload, and conflicts between nurses. The purpose of this study was to determine the effect of workload and the work environment on work stress among nurses at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang. This study is a descriptive study with a quantitative approach. The study will be conducted at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang, in December 2025. The population in this study is all civil servant nurses working at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang, with 57 nurses and a sample size of 57 individuals. The analysis method used was multiple linear regression analysis.The results found: (1) workload has a partial positive and significant effect on work stress among nurses at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang. (2) The work environment partially has a positive and significant effect on nurses' work stress at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang. (3) Workload and work environment have a positive and significant effect on nurses' work stress at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang. The coefficient of determination for nurses' work stress at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang, is indicated by an Adjusted R Square value of 0.238. This means that the contribution of workload and work environment to nurses' work stress at Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital, Padang, is 23.8%, while the remainder is influenced by other variables.*

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

ABSTRACT: *This study aims to determine the influence of job satisfaction (X1), career development (X2), and organizational culture (X3) on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. The number of respondents in this study was 123 people. The research data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, the job satisfaction variable (X1) on nurses' work motivation showed a t-count value of 7.329 > t-table 1.658, and was significant (sig 0.000 < 0.05), meaning that H0 was rejected and H1 was accepted. The career development variable (X2) showed a t-count value of 2.315 > t-table 1.658, and was significant (sig 0.022 < 0.05), meaning that H0 was rejected and H2 was accepted. The organizational culture variable (X3) showed a t-count value of 2.151 > t-table 1.658, with a significance level of (sig 0.033 < 0.05), meaning that H0 was rejected and H3 was accepted. This indicates that partially all variables have a positive and significant effect on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. Based on the F-test, it was found that the F-count value was 27.305 > F-table 2.68 with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that simultaneously the variables of job satisfaction, career development, and organizational culture have a positive and significant effect on nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang. The*

coefficient of determination value for job satisfaction, career development, and organizational culture among nurses at RSUD dr. Rasidin Padang is indicated by an R-square value of 0.408 (40.8%). This means that job satisfaction, career development, and organizational culture influence nurses' work motivation at RSUD dr. Rasidin Padang, while the remaining 59.2% is influenced by other variables.

Keywords : Workload, Work Environment, and Work Stres

A. PENDAHULUAN

Stres kerja pada perawat adalah isu yang sangat relevan dalam sistem pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit jiwa, yang memiliki tantangan lebih besar dibandingkan dengan rumah sakit umum lainnya. Perawat dirumah sakit jiwa, seperti yang terdapat di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang, tidak hanya berperan dalam memberikan perawatan fisik tetapi juga merawat pasien dengan gangguan mental yang mungkin berprilaku agresif dan tidak stabil secara emosional. Oleh karena itu, mereka dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, yang melibatkan beban kerja yang besar dan interaksi dengan pasien seringkali menantang secara psikologis. Beban kerja yang berlebihan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung seringkali berkontribusi terhadap tingkat stres kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan survei dari 30 perawat di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Permasalahan Stres Kerja Perawat
di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

No	Permasalahan Stres Kerja	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Jumlah pasien yang banyak/meningkat dan tidak diimbangi dengan jumlah perawat yang memadai.	20 orang (66,67%)	10 orang (33,33%)
2.	Kurangnya tenaga profesi di rumah sakit	17 orang (56,67%)	13 orang (43,33%)

Tabel 1.1. (Lanjutan)
Permasalahan Stres Kerja Perawat
di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

No	Permasalahan Stres Kerja	Ya (%)	Tidak (%)
3.	Tidak adanya kesempatan tunjangan belajar diberikan kepada perawat yang berprestasi	18 orang (60%)	12 orang (40%)
4.	Banyaknya perawat yang sedang masa cuti memuat pekerjaan lebih berat	18 orang (60%)	12 orang (40%)
5.	Terjadi konflik antara sesama perawat dalam bekerja	20 orang (66,67%)	10 orang (33,33%)

Sumber : RSJ Prof. Dr. HB. Saanin Padang, (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan terjadi permasalahan berkenaan stres kerja perawat di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang dimana tebel di atas menggambarkan kondisi stres kerja pegawai dalam

bekerja. Hal tersebut dipicu karena berbagai alasan salah satunya adalah jumlah pasien yang banyak/meningkat dan tidak diimbangi dengan jumlah perawat yang memadai, kurangnya tenaga profesi di rumah sakit, tidak adanya kesempatan tunjangan belajar diberikan kepada perawat yang berprestasi, banyaknya perawat yang sedang masa cuti memuat pekerjaan lebih berat dan terjadi konflik antara sesama perawat dalam bekerja. Stres kerja akan meningkat ketika seorang individu menghadapi beban kerja yang tinggi dengan sedikit kontrol atas pekerjaannya. Di rumah sakit jiwa, perawat sering kali harus mengikuti jadwal yang ketat dan tidak dapat mengendalikan alur pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih rentan terhadap stres (Hamali, 2021).

Berdasarkan survei dari 30 perawat di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang dapat disajikan permasalahan berkenan beban kerja perawat sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Permasalahan Beban Kerja Perawat
di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

No	Permasalahan Stres Kerja	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Banyak pasien dengan penyakit skizo kategori berat.	17 orang (56,67%)	13 orang (43,33%)
2.	Perawat harus bekerja lembur karena banyaknya perawat yang dalam masa cuti	18 orang (60%)	12 orang (40%)
3.	Perawat harus bekerja melebihi shif biasanya (Shif kerja ada 3 shif, siang, sore dan malam)	20 orang (66,67%)	10 orang (33,33%)

Sumber : RSJ Prof. Dr. HB. Saanin Padang, (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan beban kerja yang berikan kepada perawat melebihi batas kemampuan mereka, hal ini membuat perawat merasa bekerja dibawah tekanan karena tuntutan rumah sakit agar pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan instansi. Prosedur kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang adalah :

1. Pelayanan pasien rawat jalan: perawat mengikuti SOP untuk pasien rawat jalan, termasuk pemeriksaan, konseling dan pengobatan.
2. Pelayanan pasien rawat inap: perawat mengikuti SOP untuk pasien rawat inap, termasuk pemberian asuhan keperawatan, monitoring dan pemantauan kondisi pasien.
3. Pelayanan pasien rehabilitasi mental: perawat mengikuti SOP untuk pasien rehabilitasi mental, termasuk terapi okupasi, terapi kelompok dan terapi rekreasi.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk tingkat stres yang dialami perawat. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, fasilitas yang tidak memadai, hubungan interpersonal yang buruk, dan ketegangan dengan atasan, secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja (Hamali, 2021).
Permasalahan berkenaan lingkungan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang, terlihat dari survei terhadap 30 orang pegawai ditemukan :

Tabel 1.3.
Permasalahan Lingkungan Kerja Perawat
di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang

No	Permasalahan Lingkungan Kerja	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Kurangnya sirkulasi udara di rumah sakit	18 orang (60%)	12 orang (40%)
2.	Banyaknya pasien nekat mengakibatkan perawat takut dalam menangani pasien sendirian	20 orang (66,67%)	10 orang (33,33%)
3.	Kebisingan karena pasien yang selalu ribut dan berteriak	17 orang (56,67%)	13 orang (43,33%)
4.	Kurangnya solidaritas antara sesama perawat	18 orang (60%)	12 orang (40%)

Sumber : RSJ Prof. Dr. HB. Saanin Padang, (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan berkenaan lingkungan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Prof. HB. Saanin Padang. Stres kerja yang dialami perawat tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mentalnya saja, namun juga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien kualitas layanan yang buruk ini dapat terwujud dalam bentuk kesalahan pengobatan, pengabaian perawatan pasien, dan bahkan buruknya keterampilan komunikasi dengan pasien. Sebuah penelitian oleh Syafitri (2019) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres tinggi lebih besar kemungkinannya untuk melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat merugikan pasien.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di RSJ Prof. Dr. HB Saanin Padang".**

Tinjauan Pustaka

Stres Kerja (Y)

Stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi. Peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi sesuatu yang sangat mengembirakan dan menyenangkan bagi orang lain (Susi Yuliastanty, 2023). Sedangkan (Kadarisman, 2017:55) Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Adapun menurut Mangkunegara, (2017:37) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah : (1) Beban kerja yang berlebihan. (2) Tekanan atau desakan waktu. (3) Kualitas supervisor yang jelek. (4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. (5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok. (6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. (7) Berbagai bentuk perusahaan.

Beban Kerja (X1)

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Kadarisman (2017:66) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas / pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017:62) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seseorang pegawai.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, Menurut Sugiyono (2018:65) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) Perawat di RSJ Prof HB Saanin Padang. Populasi menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat berstatus PNS yang bekerja di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang dengan 57 perawat ruang perawatan khusus pasien gangguan jiwa, serta bagian lain yang relevan. Menurut Sugiyono, (2022:131) sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili jumlah dari populasi dalam penelitian yang sesuai dengan karakteristik tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan peneliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Didapatkan sampel sebanyak 57 orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi linear memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga hasil analisis dinyatakan valid.

b. Uji Normalitas

Tabel 4.1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandarized Residual	**Keterangan**
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,200[c,d]	Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini (α= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

c. Multikolinearitas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF=1 atau *tolerance.* Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,01 atau sama dengan VIF > 10.

Tabel 4.2. Uji Multikolinearitas

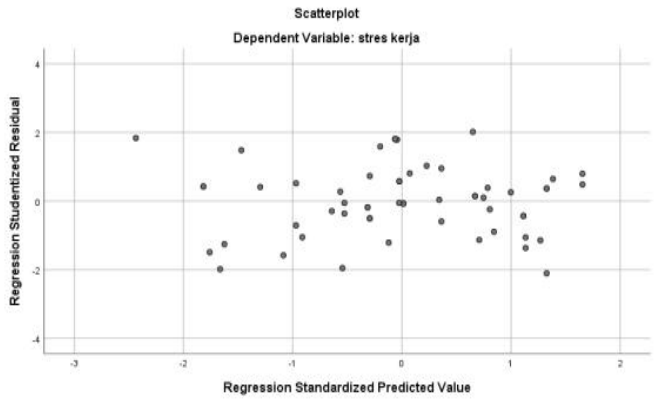
Variabel	**Tolerance**	**VIF**	**Keterangan**
Beban Kerja (X1)	0,822	1,216	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,822	1,216	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Maka disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilaksanakan sebab tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar di atasdapat diketahui bahwasanya titik-titik membentuk pola yang tidak jelas atau penyebarannya tidak teratur dan titik- titik menyebar diatas dan dibawahangka 0 pada sumbu Y. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4.3. Uji Autokorelasi

Model	***Durbin-Watson***	**Keterangan**
1	1,236	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Durbin-Watson sebesar 1,236 terletak diantara -2 sampai +2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

f. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Kriteria yang dipenuhi untuk regresi linear berganda yaitu : variabel bebas dan variabel terikat harus berskala interval.

g. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Uji Parsial (Uji T)

Model	**B**	**T**	**Sig.**
(Constant)	22,925	5,008	0,000
Beban Kerja X1)	0,265	2,056	0,045
Lingkungan Kerja (X2)	0,378	2,681	0,010

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = 22,925 + 0,265 (X1) + 0,378 (X2)

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

a. konstanta sebesar 22,925, artinya jika tidak ada beban kerja dan lingkungan kerja (X_1=X_2=0) maka nilai stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang adalah sebesar konstanta yaitu 22,925 satuan.
b. Apabila terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang sebesar 0,265. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.
c. Apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang sebesar 0,378. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut:

a. Koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,056 dan nilai (sig = 0,045< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,056 > 1.673. Maka beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.

b. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,681 dan nilai (sig = 0,010< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,681 > 1.673. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.

h. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.5. Hasil UJI F

Model	**F**	**Sig.**
1 Regression	9,767	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9,767 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus (df=n-k-1) df= 57 – 2 – 1 = 54, maka nilai F tabel adalah 2.386, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.

i. Uji Determinasi *(R-Square)*

Tabel 4.6. Uji *R-Square*

Model	***R Square***
1	0,238

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang ditunjukan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,238 hal ini berarti besarnya kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang adalah 23,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja
Koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,056 dan nilai (sig = 0,045< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,056 > 1.673. Maka beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpian et al (2024: 143–149), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada perawat ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,681 dan nilai (sig = 0,010< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,681 > 1.673. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmawati (2024: 1–16), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh lingkungan kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Medis di Rumah Sakit. Pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja
Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9,767 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus (df=n-k-1) df= 57 – 2 – 1 = 54, maka nilai F tabel adalah 2.386, maka dapat dilihat F hitung >

F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisafara et al (2025: 293–300), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rantau Rasau.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,056 dan nilai (sig = 0,045< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,056 > 1.673. Maka beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang, dimana t hitung 2,681 dan nilai (sig = 0,010< 0,05). Dengan df = 57 – 2 = 55 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,681 > 1.673. Maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.
3. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9,767 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus (df=n-k-1) df= 57 – 2 – 1 = 54, maka nilai F tabel adalah 2.386, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap stres kerja perawat di RSJ Prof Dr HB Saanin Padang.

E. DAFTAR PUSTAKA

Aisafara, N., Marisdayana, R., Harapan, S., & Jambi, I. (2025). Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rantau Rasau. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, *9*.

Alpian, N., Zulfikar, I., & Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan*, *10*. Diambil dari https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi143.

Asmawati. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Medis di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Modreen*, *6*.

Hamali. (2021). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku. Yogyakarta.

Kadarisman. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 32*). Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. (2017). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Susi Yuliastanty. (2023). *Buku Ajar Strategi dan Manajemen Stres*. Sukabina Press. Padang.

Syafitri, A. (2019). Hubungan Persepsi Kondisi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat. J, Psikol Jambi. 2019;4(2).

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. Weissgerber. Diambil dari https://journal.stialanmakassar.ac.id