E-ISSN: 3025-0994
Halaman 5109-5120
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit X

Adrian Marshandi Setiawan[1], Irwan Cahyadi[2], Ega Dwi Putri Marswandi[3], Febria Nurmelia Marlina[4], Baiq Nadia Nirwana[5]

[1,2,3,4,5] Program Studi Manajemen, Universitas Bumigora
e-mail: adrian97990@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja terhadap stres kerja perawat, serta mengidentifikasi variabel dominan di antara ketiganya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit X sebanyak 62 orang, dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert 1-5 dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (β = -0,476; p = 0,008), yang berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah stres kerja perawat. Lingkungan kerja non fisik (β = 0,152; p = 0,484) dan beban kerja (β = -0,299; p = 0,089) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena perawat mampu beradaptasi dan mengelola tuntutan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan variabel paling dominan memengaruhi stres kerja berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta terbesar (-0,463). Nilai R^2 sebesar 0,375 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 37,5% variasi stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi bahwa budaya organisasi memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Rumah sakit disarankan meningkatkan budaya organisasi melalui komunikasi efektif, kerja sama tim, dan dukungan terhadap perawat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, Stres Kerja, Perawat.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, non-physical work environment, and workload on nurses' work stress, as well as to identify the dominant variable among the three. The research employed a quantitative approach with causal associative design. The population consisted of 62 inpatient nurses at Hospital X, selected using saturated sampling technique. Data were collected through Likert scale questionnaires (1-5) and documentation. Data analysis used multiple linear regression with SPSS. The results

showed that organizational culture had a significant negative effect on work stress (β = -0.476; p = 0.008), indicating that better organizational culture reduces nurses' work stress. Non-physical work environment (β = 0.152; p = 0.484) and workload (β = -0.299; p = 0.089) did not significantly affect work stress, as nurses were able to adapt and manage job demands. Organizational culture emerged as the most dominant variable affecting work stress based on the largest Standardized Coefficients Beta value (-0.463). The R^2 value of 0.375 indicates that the three independent variables explain 37.5% of work stress variation, while the remainder is influenced by other factors. This study supports organizational behavior theory that organizational culture affects employees' psychological conditions. The hospital is advised to enhance organizational culture through effective communication, teamwork, and support for nurses.

Keywords : Organizational Culture, Non-Physical Work Environment, Workload, Work Stress, Nurses.

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi, dengan manajemen SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja untuk mendukung keberlangsungan organisasi serta mengembangkan potensi karyawan (Osman & Aljabar, 2022; Ramkumar, 2022; Cardoso & Nascimento-e-Silva, 2025). Di era dengan kemajuan teknologi dan persaingan kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan semakin meningkat dan sering menimbulkan tekanan bagi karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya, yang dapat memengaruhi keseimbangan fisik, psikologis, emosi, cara berpikir, serta perilaku dan kinerja karyawan (Lubis & Susilawati, 2023; Quick & Henderson, 2023; Robbins & Judge, 2022). Pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku bersama yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi (Schein, 2022; Robbins & Judge, 2022). Namun, budaya yang menuntut ketelitian tinggi di bawah aturan ketat, selalu menghasilkan kinerja optimal, serta adanya tuntutan penyesuaian diri dengan senioritas tinggi dapat menimbulkan tekanan psikologis dan memicu stres kerja. Lingkungan kerja non fisik, yang mencakup hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan, serta suasana psikologis, juga memengaruhi stres kerja. Hubungan yang tidak harmonis, komunikasi yang kurang efektif, dan minimnya dukungan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis (Sedarmayanti, 2023; Robbins & Judge, 2022). Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi, baik secara fisik maupun mental, menjadi sumber utama stres ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan (Tarwaka, 2022; Robbins & Judge, 2022).

Rumah Sakit X merupakan rumah sakit rujukan kesehatan jiwa yang menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, rehabilitasi psikososial, serta layanan penunjang lainnya. Perawat di rumah sakit ini memiliki peran penting dalam memberikan asuhan keperawatan,

memantau kondisi pasien, serta membantu terapi dan rehabilitasi. Berdasarkan hasil observasi, perawat di Rumah Sakit X mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Fenomena ini terlihat dari keluhan tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan dalam waktu terbatas, ketegangan hubungan kerja antara perawat baru dan senior maupun dengan dokter, kelelahan fisik dan mental, serta terganggunya konsentrasi yang berdampak pada penurunan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang diterapkan juga belum optimal, terlihat dari kekhawatiran perawat dalam menghadapi risiko pekerjaan sesuai SOP, tuntutan ketelitian tinggi dalam menangani pasien, tekanan dari keluarga pasien, serta kewajiban aktif dalam berbagai kegiatan di luar *job-desk*. Lingkungan kerja non fisik menjadi kendala dengan adanya tingkat senioritas tinggi yang menimbulkan kecanggungan, komunikasi yang tidak selaras dengan dokter yang kerap memicu perdebatan, serta terbatasnya dukungan, pujian, dan penghargaan. Sementara itu, beban kerja ditandai dengan volume pekerjaan besar, keterbatasan waktu yang memaksa lembur, kelelahan akibat tugas di luar jam kerja, serta ketidakseimbangan antara kompleksitas tugas dan kapasitas perawat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Kiptulon, Wulandari, dan Santoso (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang buruk berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan Sari dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan. Kristanti (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang buruk meningkatkan stres, namun Amalia (2020) menyatakan sebaliknya. Pemayun dan Riana (2025) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perawat di Rumah Sakit X serta adanya *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu yang masih belum konsisten, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh negatif signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja terhadap stres kerja perawat, serta mengidentifikasi variabel mana di antara ketiganya yang memiliki pengaruh dominan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X dengan waktu penelitian terhitung sejak observasi pada tanggal 28 Februari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit X, baik ASN maupun P3K, dengan kriteria eksklusi berupa perawat koas/magang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 62 orang (Sugiyono, 2017).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dan menggunakan skala Likert 1–5 (Veronica et al., 2022). Skala pengukuran disajikan pada Tabel 1. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumentasi berupa catatan, laporan, struktur organisasi, serta foto-foto yang relevan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Kategori Penilaian	Point
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari jawaban responden, dan data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan serta dokumen instansi (Vita, 2023). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Beban Kerja (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah Stres Kerja (Y).

Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden berdasarkan kategori interval (Veronica et al., 2022) sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid jika r hitung > 0,3, serta uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas nilai > 0,7 (Veronica et al., 2022). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan kriteria signifikansi > 0,05 (Azhari et al., 2023), uji multikolinearitas dengan nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Scatterplot* (Fauzi & Anwar, 2025).

Tabel 2. Skala Interval

Interval	Variabel			
	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja Non Fisik	Beban Kerja	Stres Kerja
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Kondusif	Sangat Rendah	Sangat Rendah
3,41 – 4,20	Baik	Kondusif	Rendah	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Sedang	Sedang	Sedang
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Kondusif	Tinggi	Tinggi
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Kondusif	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah Stres Kerja, α adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah *error* (Azhari et al., 2023). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS (Handayani et al., 2023). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05), uji dominan dengan membandingkan nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar (Ghozali, 2018), serta koefisien determinasi (R^2) dan *Adjusted* R^2 untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Azhari et al., 2023; Nurani et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit X. Rumah Sakit X memiliki keunggulan pada spesialisasi kejiwaan dibandingkan rumah sakit lain di sekitarnya. Sebagai rumah sakit yang berfokus pada pelayanan kesehatan jiwa, Rumah Sakit X berperan penting dalam penanganan gangguan kesehatan mental dan rehabilitasi pasien, didukung oleh tenaga kesehatan profesional serta fasilitas penunjang pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di bagian rawat inap Rumah Sakit X dengan populasi sebanyak 62 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentasi
1	Laki-laki	23	37,1%
2	Perempuan	39	62,9%
Total		**62**	**100%**

Berdasarkan Tabel 3, perawat perempuan lebih dominan dengan 39 orang (62,9%), sedangkan perawat laki-laki berjumlah 23 orang (37,1%). Seluruh responden telah bekerja minimal satu tahun dan tersebar di ruang Melati, Angsoka, Mawar, Flamboyan, Dahlia, Kenanga, dan Wijaya Kusuma.

Deskripsi variabel penelitian dirangkum dalam Tabel 4 yang mencakup seluruh variabel beserta rata-rata dan kategori masing-masing indikator.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Total	Kategori
Budaya Organisasi (X_1)	3,64	Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	4,07	Kondusif
Beban Kerja (X_3)	3,66	Rendah
Stres Kerja (Y)	2,24	Tinggi

Pada variabel Budaya Organisasi, indikator tertinggi adalah "Tempat kerja mendorong ide-ide baru" (3,94) dan "Memberikan rasa aman dan kepastian" (3,90), sedangkan indikator terendah adalah "Kesalahan kecil mendapat perhatian serius" (2,66) yang termasuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap detail masih menjadi tantangan bagi perawat. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki indikator tertinggi pada "Hubungan harmonis dengan rekan kerja" (4,35) dan "Kerja sama tim berjalan baik" (4,32) yang keduanya berada pada kategori Sangat Kondusif, sedangkan indikator terendah pada "Penghargaan atas kinerja" (3,65) yang menunjukkan bahwa apresiasi terhadap perawat masih perlu ditingkatkan. Variabel Beban Kerja secara umum berada pada kategori Rendah, dengan indikator tertinggi pada "Tuntutan pekerjaan sebanding dengan kemampuan" (3,95) dan "Pekerjaan membuat lelah secara mental" (3,94), sementara indikator terendah pada "Pekerjaan dapat dikerjakan dengan santai" (3,40) yang termasuk kategori Sedang. Variabel Stres Kerja berada pada kategori Tinggi (2,24), dengan indikator tertinggi pada "Tidak pernah

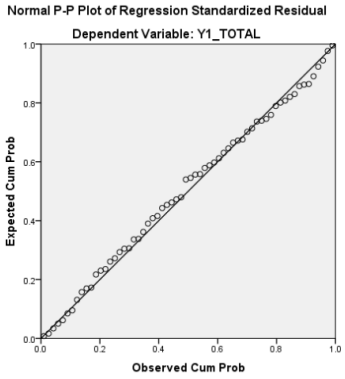
melakukan kesalahan akibat tekanan" (2,98) dan terendah pada "Menikmati tugas merawat pasien gangguan mental" (1,85), yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami tekanan dan penurunan motivasi dalam bekerja.

Pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Beban Kerja (X_3), dan Stres Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,250 (df = 60, α = 5%). Uji reliabilitas pada Tabel 5 menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Budaya Organisasi sebesar 0,871, Lingkungan Kerja Non Fisik 0,839, Beban Kerja 0,871, dan Stres Kerja 0,863, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Alpha Pembanding	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,871	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,839	0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,871	0,7	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,863	0,7	Reliabel

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan *Normal Probability Plot* di mana titik-titik berkumpul di sekitar garis lurus sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Nomal P-P Plot

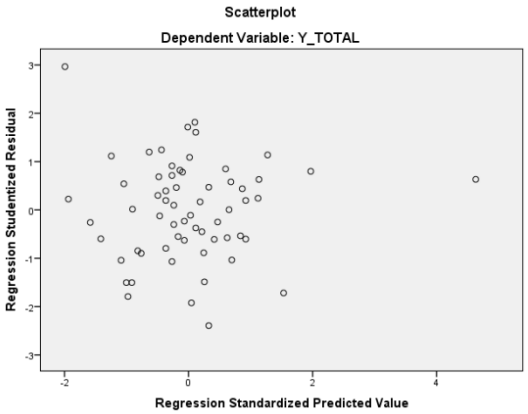
Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* seluruh variabel > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	*Colinearity Statistiscs*			
	Nilai Tolerance	Pembanding Nilai Tolerance	VIF	Pembanding Nilai VIF
Budaya Organisasi	0,376	>0,10	2.657	<10

Lingkungan Kerja Non Fisik	0,438	>0,10	2.285	<10
Stres Kerja	0,419	>0,10	2.387	<10

Uji heteroskedastisitas melalui *Scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa pola sistematis, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Scatterplot

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 45,755 – 0,476(X_1) + 0,152(X_2) – 0,299(X_3) + ε, dengan rincian koefisien pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	45.755	4.879		9.377	.000
Budaya Organisasi	-.476	.174	-.463	-2.736	.008
Lingkungan Kerja Non Fisik	.152	.216	.111	.705	.484
Beban Kerja	-.299	.173	-.277	-1.726	.089

Nilai konstanta sebesar 45,755 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka Stres Kerja berada pada angka 45,755 satuan. Koefisien regresi X_1 sebesar -0,476 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi satu satuan akan menurunkan Stres Kerja sebesar 0,476 satuan. Koefisien X_2 sebesar 0,152 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik satu satuan akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0,152 satuan. Koefisien X_3 sebesar -0,299 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja satu satuan akan menurunkan Stres Kerja sebesar 0,299 satuan.

Hasil uji t pada Tabel 7, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung -2,736 dengan signifikansi 0,008 (< 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t hitung 0,705 dengan signifikansi 0,484 (> 0,05),

sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung -1,726 dengan signifikansi 0,089 (> 0,05), sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Beta terbesar (-0,463) dibandingkan Lingkungan Kerja Non Fisik (0,111) dan Beban Kerja (-0,277), sehingga Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Stres Kerja.

Nilai R^2 pada Tabel 8 sebesar 0,375 atau 37,5% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi Stres Kerja, sedangkan sisanya 62,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.613[a]	.375	.343	5.142

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap Stres Kerja (β = -0,476; p = 0,008). Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka tingkat stres kerja perawat akan semakin menurun. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit X masih perlu ditingkatkan pada beberapa aspek. Pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, rumah sakit telah mendorong perawat untuk menemukan ide-ide baru, namun masih terdapat perawat yang merasa kurang didukung ketika mencoba cara kerja baru karena takut mengalami kegagalan. Pada indikator perhatian terhadap detail, tuntutan ketelitian yang tinggi dalam bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) menyebabkan perawat harus selalu fokus dan berhati-hati, yang apabila berlangsung terus menerus tanpa dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan stres kerja. Pada indikator orientasi terhadap hasil, tuntutan kerja yang tinggi terhadap hasil pelayanan menyebabkan perawat merasa tertekan karena harus memberikan pelayanan terbaik dalam kondisi pekerjaan yang kompleks. Pada indikator komunikasi terbuka dan partisipasi, masih terdapat perawat yang merasa kurang nyaman dalam menyampaikan pendapat akibat perbedaan senioritas antara perawat senior dan junior, yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja serta meningkatkan tekanan psikologis bagi perawat junior.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kiptulon et al. (2024) dan Wahyudi et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama tim, serta mengurangi tekanan psikologis tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang memengaruhi perilaku serta kondisi psikologis karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membantu menurunkan stres kerja, sebaliknya budaya yang kaku dan penuh tekanan dapat meningkatkan ketegangan emosional. Teori Schein (2017) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota organisasi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks rumah sakit jiwa, budaya

organisasi yang mendukung kerja sama, komunikasi terbuka, dan dukungan sosial sangat penting untuk membantu perawat menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (β = 0,152; p = 0,484). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan hubungan kerja antar sesama perawat sudah cukup baik, dengan indikator hubungan harmonis (4,35) dan saling membantu (4,32) berada pada kategori Sangat Kondusif. Namun demikian, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik belum berjalan secara optimal. Perawat junior merasa adanya tingkat senioritas yang cukup tinggi, menyebabkan mereka merasa canggung dalam berkomunikasi maupun menyampaikan pendapat kepada perawat senior. Komunikasi antara perawat dan dokter terkadang belum berjalan dengan baik sehingga menimbulkan perbedaan pendapat dalam bekerja. Pada indikator hubungan antara atasan dan bawahan, sebagian responden merasa bahwa dukungan dan perhatian dari pimpinan masih perlu ditingkatkan. Pada indikator dukungan sosial dan pengakuan terhadap prestasi, sebagian responden merasa bahwa penghargaan terhadap hasil kerja perawat masih terbatas.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja diduga karena sebagian besar perawat sudah mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Meskipun masih terdapat konflik kecil maupun senioritas dalam bekerja, perawat tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kondisi tersebut tidak terlalu memengaruhi tingkat stres kerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Amalia (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan karena karyawan mampu beradaptasi dengan kondisi hubungan kerja yang ada. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Sulastri et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan aman secara psikologis bagi karyawan, sehingga meskipun dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, pihak rumah sakit tetap perlu memperhatikan hubungan kerja antarpegawai agar suasana kerja tetap kondusif.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (β = -0,299; p = 0,089). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,66 yang termasuk kategori Rendah, yang berarti sebagian besar perawat menilai beban kerja yang mereka terima masih dapat dikelola dengan baik. Pada indikator volume pekerjaan, responden menyatakan bahwa jumlah pekerjaan yang diterima masih sesuai dengan kemampuan (3,79). Pada indikator tekanan waktu dan target kerja, responden memberikan penilaian yang relatif rendah dengan nilai 3,60 dan 3,73, menunjukkan bahwa tekanan waktu belum menjadi sumber tekanan utama. Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti pernyataan "Tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan" (3,95) dan "Pekerjaan membuat saya lelah secara mental" (3,94).

Tidak signifikannya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja diduga karena sebagian besar perawat telah memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan di rumah sakit jiwa. Pengalaman kerja, pemahaman terhadap tugas, serta kerja sama antarperawat memungkinkan mereka untuk mengelola beban kerja yang diterima sehingga tidak berkembang menjadi stres kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wahyudi (2021), Pujiastuti et al. (2023), dan Triyanti et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat. Perbedaan hasil ini disebabkan karena responden merasa sudah memiliki cukup pengalaman dan sudah terbiasa dengan beban pekerjaan yang diberikan serta kemampuan adaptasi yang cepat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan bahwa stres tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana individu menilai dan merespons tuntutan tersebut. Apabila individu memiliki kemampuan adaptasi, pengalaman, serta sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, maka tekanan kerja yang tinggi belum tentu menimbulkan stres. Menurut Tarwaka (2020), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang berpotensi menyebabkan stres kerja, namun pengaruh tersebut dapat diminimalkan apabila pekerja memiliki kemampuan, pengalaman, serta dukungan kerja yang memadai.

4. Pengaruh Dominan Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Beta terbesar (-0,463) dibandingkan Lingkungan Kerja Non Fisik (0,111) dan Beban Kerja (-0,277), serta merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (p = 0,008). Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi stres kerja perawat di Rumah Sakit X.

Dominannya pengaruh budaya organisasi menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi di lingkungan rumah sakit memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi tingkat stres kerja perawat dibandingkan lingkungan kerja non fisik maupun beban kerja. Sebagai tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit jiwa, perawat tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan secara fisik, tetapi juga tekanan emosional dalam menangani pasien dengan gangguan kejiwaan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung, komunikasi yang baik, kerja sama tim yang kuat, serta adanya dukungan dari pimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi stres yang dialami perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kiptulon et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat stres kerja perawat. Selain itu, penelitian Wahyudi (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2022), budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan kerja, serta membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, upaya perbaikan budaya organisasi perlu menjadi perhatian utama pihak Rumah Sakit X dalam rangka menurunkan tingkat stres kerja perawat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat, di mana semakin baik budaya

organisasi yang diterapkan maka semakin rendah tingkat stres kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan karena perawat masih mampu beradaptasi dan mengelola tuntutan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi stres kerja, sehingga peningkatan budaya organisasi perlu menjadi prioritas utama rumah sakit. Secara teoritis, penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi bahwa budaya organisasi memengaruhi kondisi psikologis karyawan, serta memperkaya literatur bahwa tidak semua faktor organisasi selalu berpengaruh terhadap stres kerja. Secara praktis, rumah sakit disarankan mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi melalui komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dukungan terhadap perawat, serta evaluasi berkala terhadap lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena sampel tidak mencakup seluruh populasi akibat kesibukan perawat dan adanya cuti, serta data hanya diambil dalam satu periode sehingga belum menggambarkan kondisi dari waktu ke waktu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, atau konflik kerja, memperluas jumlah responden dan lokasi penelitian, serta menyusun pernyataan kuesioner yang lebih mudah dipahami dan jelas arah tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. 2(2), 262–270. https://doi.org/10.31959/ja.v2i2.1906

Cardoso, L., & Nascimento-e-Silva, D. (2025). Strategic Human Resource Management. Multidisciplinary Journal of Management Studies.

Fauzi, F., & Anwar, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing Gallery Graha Raya PT Jaya Real Property Tbk). https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.3076

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A., Rachman, D., Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A., & Kas, S. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. 1(2), 24–32. https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company.

Lubis, A. F. R., & Susilawati. (2023). Hubungan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Indonesia. Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2 No. 1.

Nurani, A., Setiawan, A., & Susanto, B. (2023). Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tree dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. 6(1), 34–43. https://doi.org/10.24246/juses.v6i1p34-43

Osman, M., & Aljabar, A. (2022). Human resources management and organizational performance. International Journal of Scientific Research.

Pemayun, A. A. I. R. N., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dimediasi oleh work life balance. E Jurnal Manajemen, 14(6), 411–426. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i6.p03

Pujiastuti, L., Herwina, E. R., & Widodo, A. (2023). Relationship Between Nurse Workload and Work Stress in Internal Medicine Inpatient Rooms IX and XI Dustira Hospital Cimahi. KESANS: International Journal of Health and Science, 2(5), 280–290.

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2023). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health.

Ramkumar, R. (2022). Human Resource Management. ResearchGate Publication.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. Pearson Education.

Sari, N., & Rahmawati, D. (2022). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Stres Kerja Pegawai Rumah Sakit. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Schein, E. H., & Schein, P. (2022). Organizational Culture and Leadership (6th ed.). Wiley.

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

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

Sulastri, D., Aisyah, N., & Hartono, B. (2022). Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Perawat di RSU Palembang. Jurnal Ilmu Keperawatan, 14(2), 105–114.

Tarwaka. (2022). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasinya di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

Triyanti, A. W., Marcella, M., Pranata, S., & Mubin, F. (2025). Analysis of the relationship between workload and stress in emergency department nurses. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 6(12), 3782–3790. https://doi.org/10.59141/jiss.v6i12.2130

Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., et al. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. PT Global Eksekutif Teknologi. https://repository.umi.ac.id/1989/

Vita. (2023). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Bumi Sentosa (Skripsi). Universitas Buddhi Dharma. https://repositori.buddhidharma.ac.id/2195/

Wahyudi, F., Nugraha, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Banyumas. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 9(3), 211–220.