



Hubungan Antara *Culture Shock* dengan Tingkat Stres Kerja

Clarita Dea Angella^{*1}, Dyah Wiji Puspita Sari², Retno Issroviatiningrum³

¹⁻³ Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah 50112

Korespondensi penulis : Claritadea18@std.unissula.ac.id*

Abstract. Nurse is power vulnerable health experiencing Culture Shock, namely difficulty adapt with environment Work new that has difference culture. A preliminary study was conducted at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang on 12 nurses. show that 89.85% experienced Culture Shock. Of them, 71.05% faced stress Work light, 78.95% stress Work moderate , and 85.53% stressed Work weight . This result indicates the need study more carry on For evaluate connection between Culture Shock and level stress Work nurse , so that step intervention can formulated for quality service health. Analyze connection between Culture Shock and level stress Work nurse at Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang. Study quantitative with cross-sectional design, conducted on 95 nurses at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang using total sampling technique . Data collected use valid and reliable questionnaire , with analysis using the Chi-square. Based on results study This show that from 95 nurses implementers at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang, as many as 20,0% experienced Culture Shock in the category less , 33,7% category enough , and 46,3% category good . Meanwhile that , level stress Work shows 56,8% in category light , 33,7% category medium , and 9,5% category heavy. Study This conclude that there is connection significant between Culture Shock and level stress Work nurses at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang ($p = 0.000$).

Keywords : Culture Shock, Cross sectional, Hospital, Job stress level, Nurses.

Abstrak. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang rentan mengalami Culture Shock, yaitu kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru yang memiliki perbedaan budaya. Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada 12 perawat menunjukkan bahwa 89,85% mengalami Culture Shock. Dari jumlah tersebut, 71,05% mengalami stres kerja ringan, 78,95% mengalami stres kerja sedang, dan 85,53% mengalami stres kerja berat. Hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi hubungan antara Culture Shock dengan tingkat stres kerja perawat, sehingga dapat dirumuskan langkah intervensi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Menganalisis hubungan antara Culture Shock dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional, dilakukan pada 95 perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel, dengan analisis menggunakan chi-square. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 95 perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, sebanyak 20,0% mengalami Culture Shock dengan kategori kurang, 33,7% kategori cukup, dan 46,3% kategori baik. Sementara itu, tingkat stres kerja menunjukkan 56,8% dalam kategori ringan, 33,7% kategori sedang, dan 9,5% kategori berat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Culture Shock dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ($p = 0,000$).

Kata kunci: Culture Shock, Cross sectional, Rumah Sakit, Tingkat stres kerja, Perawat.

1. LATAR BELAKANG

Perawat merupakan profesi yang memiliki peranan penting dalam pemeliharaan kualitas pelayanan kesehatan. Dalam praktiknya, perawat sering menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru, terutama ketika terdapat perbedaan budaya yang signifikan. *Culture Shock* terjadi saat individu mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan norma, nilai, dan kebiasaan baru di tempat kerja, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan emosional dan psikologis perawat (Wulandari, 2020). Sebagian rumah sakit pelayanan

keperawatan masih belum terlaksana secara maksimal. Salah satu faktor utama yang memperberat kondisi tersebut adalah keterbatasan tenaga medis yang kompeten, serta adanya tanggung jawab dan beban kerja yang melebihi kendali perawat, hal tersebut tentu menjadi penyebab terbentuknya stress kerja (Issalillah, 2022). Lingkungan menjadi salah satu penyebab utama stress, dalam bekerja seorang perawat. Seorang perawat dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap *Culture Shock* yang dialami selama bekerja. *Culture Shock* merupakan salah satu bentuk respon diri dalam menghadapi perbedaan terhadap lingkungan (Syaifulloh et al., 2020).

Studi menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *Culture Shock* cenderung menghadapi kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal di lingkungan kerja, yang pada akhirnya memicu stres. Gejala yang sering muncul meliputi kecemasan, rasa tidak berdaya, hingga penurunan motivasi kerja. Selain itu, perbedaan budaya yang dihadapi perawat di lingkungan kerja baru dapat mempengaruhi interaksi sosial dan produktivitas, sehingga memperburuk tingkat stres kerja (Chafsoh, 2020). Studi pendahuluan yang dilakukan menunjukkan bahwa 89,85% perawat mengalami *Culture Shock*, dengan tingkat stres kerja yang bervariasi dari ringan hingga berat. Temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi lebih lanjut hubungan antara *Culture Shock* dan tingkat stres kerja perawat, guna merumuskan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan kualitas pelayanan kesehatan (Dianingrum & Sitorus, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis hubungan antara *Culture Shock* dan tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di rumah sakit tersebut, dan teknik total sampling digunakan untuk melibatkan semua perawat yang memenuhi kriteria inklusi. Sebanyak 95 perawat berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan kriteria inklusi berupa perawat yang aktif bekerja dan bersedia menjadi responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah dilakukan uji validitas dinyatakan valid dan diuji reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbac'h* 0,766 dan 0,780. Kuesioner terdiri dari dua bagian: (1) Kuesioner *Culture Shock* yang diadaptasi dari (Julaiha, 2016), terdiri dari 12 item dengan skala Likert 4 poin (sangat setuju hingga sangat tidak setuju), mengukur aspek afektif, perilaku, dan kognitif terkait adaptasi budaya di lingkungan kerja (Dianingrum & Sitorus, 2022); dan (2) Kuesioner Tingkat Stres Kerja yang diadaptasi dari (Br Karo et al., 2022), terdiri dari 12 item dengan skala Likert 4 poin (sering hingga tidak pernah), mengukur gejala biologis, emosional, kognitif, dan sosial terkait stres kerja (Sudaryanti & Maulida, 2022).

Data dianalisis menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengevaluasi hubungan antara *Culture Shock* dan tingkat stres kerja, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Penelitian ini telah lolos uji etik dari Diklat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan No.248/KEPK-RSISA/XI/2024. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.

3. HASIL

Hasil Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin (N=95)

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki- laki	34	35,8
Perempuan	61	64,2
Total	95	100.0

Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa jenis kelamin terbanyak pada penelitian ini adalah perempuan sebanyak 61 responden (64,2%), Sedangkan jenis kelamin laki- laki sebanyak 34 responden (35,8%).

Umur

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Umur (N=95)

Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
23-26 Tahun	19	20,0
27-30 Tahun	25	26,3
31-33 Tahun	33	34,7
34-37 Tahun	18	18,9
Total	100	100.0

Tabel 2 dari data diatas dalam penelitian ini menunjukkan data terbanyak adalah usia 31-33 tahun dengan 33 responden (34,7%), usia 27-30 tahun dengan 25 responden (26,3%), usia 23-26 tahun deangan 19 responden (20,0%), sedangkan data usia terendah adalah 34-37 tahun dengan 18 responden (18,9%).

Lama Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Lama Kerja (N=95)

Lama kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<= 5 tahun	41	43,3
>5 tahun	54	56,8

total	95	100
--------------	----	-----

Tabel 3 dari data diatas dalam penelitian ini menunjukan data terbanyak adalah lama kerja lebih dari 5 tahun dengan 54 responden (56,8%), dan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41 responden (43,3%).

Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir (N=95)

Pendidikan terakhir	Frekuensi (f)	Presentase (%)
D3	48	50,5%
Profesi	27	28,4%
S1	20	21,1%
Total	95	100

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir S1 keperawatan sebesar 20 perawat dengan nilai persentase 21,1%, pendidikan terakhir D3 keperawatan sebesar 48 perawat dengan nilai persentase 50,5% sedangkan pendidikan profesi ners sebesar 27 perawat dengan nilai persentase 28,4%.

Culture Shock

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Culture Shock (N=95)

Culture Shock	Frekuensi (f)	Presentase(%)
Kurang	19	20,0
Cukup	32	33,7
Baik	44	46,3
Total	95	100,0

Tabel 5 menunjukkan *Culture Shock* pada perawat dapat dilihat skor terbanyak adalah baik dengan hasil frekuensi sebanyak 44 responden (46,3%), kemudian untuk rinciannya dalam skor kurang sebanyak 19 responden (20,0%), sedangkan untuk skor cukup sebanyak 32 responden (33,7%).

Tingkat Stres Kerja

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja (N=95)

Tingkat Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Ringan	54	56,8
Sedang	32	33,7
Berat	9	9,5
Total	95	100,0

Tabel 6 menunjukkan tingkat stres kerja pada perawat dapat dilihat dalam tabel menunjukkan tingkat stres kerja paling banyak adalah ringan sebanyak 54 responden (56,8%) dengan rincian dalam skor sedang sebanyak 32 responden (33,7%), sedangkan dalam kategori berat sebanyak 9 responden (9,5 %).

Analisis Bivariat

Tabel 7. Uji Chi Square (N=95)

Culture Shock	Tingkat Stres Kerja								P value
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	F	%	f	%	F	%	f	%	
									0,000
Kurang	15	15,79	0	0	4	4,21	19	20,0	
Cukup	0	0	32	33,68	0	0	32	33,68	
Baik	39	41,05	0	0	5	5,26	44	44,32	
Total	54	56.84	32	33.68	9	9.47	95	100	

**Chi-Square Test*

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi *Chi Square* pada Hubungan Antara *Culture Shock* Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat di dapatkan nilai p sebesar 0,000(< 0,05). Maknanya terdapat hubungan yang signifikan antara *Culture Shock* dengan tingkat stres kerja.

4. PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian dari 95 responden menunjukkan karakteristik responden terbanyak adalah jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 61 responden (63%), Sedangkan jenis kelamin laki- laki sebanyak 34 responden (37%). Hasil penelitian menunjukkan data terbanyak berusia 31-33 tahun dengan rincian 33 responden (34,7%), berusia 27-30 tahun sebanyak 25 responden (26,3%), berusia 34-37 tahun sebanyak 18 responden (18,9%), 23-26 tahun sebanyak 19 responden (20,0%). Hasil penelitian menunjukkan data bahwa pendidikan terakhir S1 keperawatan sebesar 20 perawat dengan nilai persentase 21,1%, pendidikan terakhir D3 keperawatan sebesar 48 perawat dengan nilai persentase 50,5% sedangkan pendidikan profesi ners sebesar 27 perawat dengan nilai persentase 28,4%. Serta hasil penelitian menunjukkan terbanyak adalah lama kerja lebih dari 5 tahun dengan 54 responden (56,8%), dan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41 responden (43,3%).

Culture Shock

Hasil penelitian menunjukkan *Culture Shock* dengan skor terbanyak adalah baik dengan 44 responden (46,3%), kemudian untuk rincian dalam skor kurang sebanyak 19 responden (20%), dalam skor cukup sebanyak 32 responden (33,7%). *Culture Shock* sering dialami perawat lulusan baru saat memasuki dunia kerja karena mereka belum cukup siap secara realitas praktik klinis, yang mencakup respon fisik, emosional, dan sosiokultural terhadap tuntutan di lingkungan kerja barunya. Fase tersebut meliputi Honeymoon (Antusiasme Awal), Shock ejection (Ketidaknyamanan akibat perbedaan antara ekspektasi dan realita), Adjustment (Proses Penyesuaian), dan Recovery (Penerimaan terhadap lingkungan) (Graf et al., 2020).

Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil tingkat stres kerja pada perawat menunjukkan tingkat stress kerja paling banyak adalah ringan sebesar 54 responden (56,8%), dengan rincian skor sedang sebanyak 32 responden (33,7%), kategori berat 9 responden (9,5%). Berdasarkan penelitian tingkat stress di unit perawatan rawat inap sebanyak 43% dari 1000 tenaga medis mengalami tingkat stress kerja, insiden tingkat stres tertinggi sebanyak (66%) dialami oleh perawat, (61,8%) dialami oleh asisten dokter, dan (38,6%) dialami oleh seorang dokter (Kumar & Bhalla, 2019).

Hubungan Antara Culture Shock Dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil analisis penelitian yang didapatkan memiliki makna yang signifikan antara dua variabel yaitu Hubungan Antara *Culture Shock* Dengan Tingkat Stres Kerja. Hasil uji Korelasi *Chi Square* didapatkan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik penyesuaian terhadap *Culture Shock* maka akan memperingan tingkat stress kerja perawat. *Culture Shock* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis perawat, terutama dalam hal hubungan interpersonal, komunikasi, dan kinerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan risiko burnout, dan mengurangi kualitas pelayanan kepada pasien (Sudaryanti & Maulida, 2022). Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Dianingrum & Sitorus, 2022) yang mengartikan *Culture Shock* sebagai salah satu hambatan yang terjadi karena ketidaksetaraan pandangan dengan budaya satu dan lainnya.

Culture Shock meliputi perasaan kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan, sehingga dapat menjadi pemicu munculnya stress pada individu dan sulit *Uji Chi Square* untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa rata-rata

perawat yang tidak mengalami *Culture Shock* adalah individu yang memiliki toleransi yang cukup baik terhadap lintas budaya, hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan akulturasi dalam kehidupan di Jepang sehingga dapat mengurangi adanya tekanan stres kerja (Yektiningsih et al., 2021). *Culture Shock* menjadi sumber stres kerja bagi perawat di Saudi Arabia, sebanyak (40%) perawat mengalami kekhawatiran terhadap budaya Saudi dan merasa sangat sulit untuk menyesuaikan diri, sebanyak (25%) perawat mengeksplorasi prasangka mereka terhadap praktik negara Saudi Arabia, menggunakan latar belakang budaya mereka sendiri sebagai standar budaya yang dapat diterima (Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

Peneliti juga menyimpulkan bahwa *Culture Shock* tidak hanya memengaruhi perawat baru, tetapi juga dapat dialami oleh perawat berpengalaman ketika mereka dipindahkan ke lingkungan kerja yang berbeda, baik secara geografis maupun struktural. Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang tidak inklusif, serta beban kerja yang tinggi dapat memperburuk dampak *Culture Shock* terhadap stres kerja. Peneliti menyoroti bahwa *Culture Shock* tidak selalu berdampak negatif. Dalam beberapa kasus, perawat yang mampu mengatasi *Culture Shock* dengan baik justru menunjukkan peningkatan dalam keterampilan interpersonal, kemampuan adaptasi, dan pemahaman lintas budaya. Namun, tanpa dukungan yang memadai, *Culture Shock* berpotensi menjadi sumber stres yang berkepanjangan dan mengganggu produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Sebanyak 95 perawat pelaksana sebagian besar mengalami *Culture Shock* baik sebanyak 44 responden (46,3%), kemudian Tingkat stres kerja pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebagian besar mengalami tingkat stress ringan sebanyak 54 responden (56,8%). Terdapat hubungan yang signifikan dengan ($r = 0,710$, p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang bermakna memiliki kekuatan kuat serta arah korelasi positif atau searah yang artinya semakin baik penanganan terhadap *Culture Shock* maka semakin rendah tingkat stres kerja perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Nusair, H., & Alnjadat, R. (2022). Investigation of the experience of immigrant nurses in a diverse cultural setting. *Journal of Nursing Research*, 30(3), E213. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000488>

BPS. (2022). Statistik Desa Bonisari. Badan Pusat Statistik.

- Br Karo, M., Br Barus, M., Br Sitinjak, S. P., & Sri H Ginting, F. (2022). Gambaran tingkat stres mahasiswa dalam mengikuti pembelajaran daring pada mahasiswa prodi Ners tingkat III di STIKes Santa Elisabeth Medan tahun 2021. *Healthcaring: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 53–61. <https://doi.org/10.47709/healthcaring.v1i2.1643>
- Chafsoh, A. M. (2020). Munculnya culture shock pada mahasiswa baru dalam perkuliahan daring selama pandemi Covid-19. *Jurnal Sejarah Artikel*, 1(1), 1–11.
- Dianingrum, S. K., & Sitorus, O. F. (2022). Analisis culture shock pada pegawai di era new normal. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 680–688. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.433>
- Fadli, & Nurhidayah. (2021). Hubungan program pemberdayaan ekonomi desa dengan kesejahteraan masyarakat. *Jurnal Pembangunan Desa*, 5(2), 45–60.
- Graf, A. C., Jacob, E., Twigg, D., & Nattabi, B. (2020). Contemporary nursing graduates' transition to practice: A critical review of transition models. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15–16), 3097–3107. <https://doi.org/10.1111/jocn.15234>
- Issalillah, F. (2022). Pengaruh stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Satyagraha*, 05(01), 2620–6358. <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>
- Julaiha, S. (2016). Kuisisioner culture shock. 01, 1–23.
- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. (2021). Laporan tahunan program pembangunan desa.
- Kumar, S., & Bhalla, P. (2019). Stress among nursing staff in hospitals and its relation with job satisfaction, job performance and quality of nursing care: A literature review. *Journal of Nursing & Care*, 8(3), 1–5.
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-faktor penyebab stres kerja perawat dalam merawat pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Syaifulloh, M., Riono, S. B., Nuur, A., & Darma, P. (2020). Pelatihan menangani culture shock pada siswa yang akan memasuki dunia pendidikan baru dan dunia kerja di SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 4(4), 579–587. <https://doi.org/10.31764/jmm.v4i4.2469>
- UU Desa Nomor 6 Tahun 2014. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wulandari, D. R. (2020). Proses dan peran komunikasi dalam mengatasi culture shock (studi kasus pada mahasiswa Universitas Tadulako). *Jurnal Audience*, 3(2), 187–206. <https://doi.org/10.33633/ja.v3i2.4149>
- Yektiningsih, E., Astari, A. M., & Utami, Y. W. (2021). A correlation between working environment and job experience toward culture shock among Indonesian nurses in Japan. *Jurnal Ners*, 16(1), 17–25. <https://doi.org/10.20473/jn.v16i1.23824>