



**HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN TINGKAT STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Skripsi

Disusun Oleh:
Clarita Dea Angella
30902100046

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024/2025**



**HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN TINGKAT STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Skripsi

Disusun Oleh:
Clarita Dea Angella

30902100046

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024/2025**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan sebenar-benarnya menyatakan bahwa skripsi ini Saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika dikemudian hari ternyata Saya melakukan tindakan plagiarisme, Saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 17 Februari 2025

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Peneliti,


Dr. Hj. Sri Wahyuni, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp. Kep.Mat
NIDN. 06-0906-7504
Clarita Dea Angella
30902100046**UNISSULA**
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:
**HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN TINGKAT STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Clarita Dea Angella
NIM : 30902100046

Telah disahkan dan disetujui oleh pembimbing pada
Tanggal: 16 Januari 2025


Dr. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep
NIDN: 0622078602



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul :
**HUBUNGAN ANATARA CULTURE SHOCK DENGAN TINGKAT STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Disusun Oleh:

Nama : Clarita Dea Angella
NIM : 30902100046

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 17 Februari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Penguji I

Ns. Retno Issroviatiningrum, M.Kep
NIDN. 060438901

Penguji II

Dr. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, M.Kep
NIDN. 0622078602

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan
UNISSILA
جامعة سلطان ابي إسحاق السليمي

Dr. Iwan Ardian, S.KM., S.Kep., M.Kep
NIDN.0622087403



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbal' alamin Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal penelitian yang berjudul, “Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

Dalam penyusunan proposal ini penulis mengalami banyak hambatan, namun atas bantuan, bimbingan, serta kerrjasama dari berbagai pihak akhirnya proposal penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.H Gunarto, SH.,M.Hum, Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Iwan Ardian, SKM, M.Kep, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Ns. Dwi Retno Sulistyarningsih, M.Kep, Sp.KMB, Selaku Kaprodi S1 Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep., M.Kep, Selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar meluangkan waktu serta tenaganya dalam memberikan bimbingan, ilmu serta nasehat yang bermanfaat dalam penyusunan proposal penelitian ini dari awal sampai akhir.

5. Seluruh Dosen Pengajar Dan Staff Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan selama menempuh studi.
6. Teristimewa kepada orang tua serta adik-adik saya yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat yang tiada henti untuk saya, agar selalu ingat untuk tidak meninggalkan kewajiban dan tanggungjawab.
7. Teman-teman satu bimbingan Departemen Manajemen Keperawatan, serta teman-teman satu Angkatan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
8. Terimakasih untuk pemilik NIM 30902100143 yang telah kebersamai penulis pada hari- hari yang tidak mudah selama proses penulisan ini. Terimakasih atas dukungan dan semangat serta tempat berkeluh kesah.
9. *Last but not least*, terimakasih untuk diri sendiri, yang memilih tidak menyerah dalam kondisi apapun, saya bangga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan penuh lika- liku kehidupan yang dijalani.

Penulis menyadari proposal penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Maka dari itu, penulis sangat membutuhkan saran dan kritik sebagai evaluasi bagi penulis. Peneliti berharap proposal penelitian ini nantinya dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 24 September 2024



(Clarita Dea Angella)

ABSTRAK

Clarita Dea Angella

HUBUNGAN ANTARA *CULTURE SHOCK* DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

48 halaman + 7 tabel + jumlah halaman depan +
Lampiran

Latar Belakang : Perawat merupakan tenaga kesehatan yang rentan mengalami *Culture shock*, yaitu kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru yang memiliki perbedaan budaya. Kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan emosional dan meningkatkan risiko stres kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan. Studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada 12 perawat menunjukkan bahwa 89,85% mengalami *Culture shock*. Dari mereka, 71,05% menghadapi stres kerja ringan, 78,95% stres kerja sedang, dan 85,53% stres kerja berat. Hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi hubungan antara *Culture shock* dan tingkat stres kerja perawat, sehingga langkah intervensi dapat dirumuskan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja dan kualitas layanan kesehatan.

Tujuan : menganalisis hubungan antara *Culture shock* dan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Metode : penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yang dilakukan pada 100 perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner valid dan reliabel, dengan analisis menggunakan uji *Chi-square* untuk melihat hubungan antara *Culture shock* dan tingkat stres kerja.

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 95 perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, sebanyak 19% mengalami *Culture shock* kategori kurang, 32% kategori cukup, dan 44% kategori baik. Sementara itu, tingkat stres kerja menunjukkan 54% dalam kategori ringan, 32% kategori sedang, dan 9% kategori berat.

Simpulan : Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Culture shock* dan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ($p = 0,000$).

Kata kunci: *Culture shock*, Tingkat stres kerja, Perawat, Cross-sectional, Rumah Sakit.

Daftar Pustaka : 56 (2019-2024)

ABSTRACT

Clarita Dea Angella

THE RELATIONSHIP BETWEEN *CULTURE SHOCK* AND THE LEVEL OF NURSES' WORK STRESS AT SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPITAL SEMARANG

48 pages + 7 tables + total page front + Attachment

Background : Nurse is power vulnerable health experiencing *Culture shock*, namely difficulty adapt with environment Work new that has difference culture . Conditions This can influence welfare emotional and enhance risk stress work , which in turn can lower quality service health . 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 increase welfare work and quality service health .

Objective : analyze connection between *Culture shock* and level stress Work nurse at Sultan Agung Islamic Hospital, Semarang.

Method : study quantitative with cross-sectional design , conducted on 100 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 test to see connection between *Culture shock* and level stress Work .

Results : Based on results study This show that from 100 nurses implementers at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang, as many as 19% experienced *Culture shock* in the category less , 37% category enough , and 44% category good . Meanwhile that , level stress Work shows 19% in category light , 37% category medium , and 44% category heavy .

Conclusion : 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*, **Stress** level work , Nurses , Cross-sectional, Hospital.

Bibliography : 56 (2019-2024)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
1. Tujuan Umum	4
2. Tujuan Khusus	4
D. Manfaat Penelitian	4
1. Bagi Institusi Pendidikan.....	4
2. Bagi Institusi Rumah Sakit	5
3. Bagi Masyarakat	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Konsep <i>Culture shock</i>	6
2. Konsep Stres Kerja	8
B. Kerangka Teori.....	15
C. Hipotesa	16
1. Hipotesis Nol (H ₀).....	16
2. Hipotesis Alternatif (H _A).....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Kerangka Konsep.....	17
B. Variabel Penelitian	17

C.	Jenis dan Desain Penelitian.....	18
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	18
	1. Populasi.....	18
	2. Sampel Penelitian.....	18
E.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
F.	Definisi Operasional.....	20
G.	Instrumen/ Alat Pengumpul Data.....	21
	1. Instrumen Data.....	21
	2. Uji Instrumen Penelitian.....	22
H.	Metode Pengumpulan Data.....	25
	1. Data Primer.....	25
	2. Data Sekunder.....	25
I.	Rencana Analisa Data.....	26
	1. Pengolahan Data.....	26
	2. Analisa Data.....	27
J.	Etika Penelitian.....	28
	1. Lembar persetujuan menjadi responden (<i>informed consent</i>).....	28
	2. Keikhlasan (<i>voluntary</i>).....	29
	3. Tanpa nama (<i>anonymity</i>).....	29
	4. Kerahasiaan (<i>confidentiality</i>).....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		30
A.	Pengantar Bab.....	30
B.	Karakteristik Responden.....	30
	1. Jenis Kelamin.....	30
	2. Umur.....	31
C.	Analisa Univariat.....	33
	1. <i>Culture shock</i>	Error! Bookmark not defined.
	2. Tingkat Stres Kerja.....	33
D.	Analisa Bivariat.....	34
	1. Uji Chi Square.....	34

BAB V PEMBAHASAN	35
A. Pengantar Bab	35
B. Interpretasi Hasil	35
1. Jenis Kelamin.....	35
2. Umur	37
3. <i>Culture shock</i>	Error! Bookmark not defined.
4. Tingkat Stres Kerja	40
5. Hubungan Antara <i>Culture shock</i> Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat.....	41
C. Keterbatasan Penelitian.....	43
D. Implikasi Keperawatan	45
BAB VI KESIMPULAN.....	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Definisi Operasional	20
Tabel 3.2.	Variabel <i>Culture shock</i>	23
Tabel 3.3.	Variabel Tingkat Stres Kerja	23
Tabel 3.4.	Uji Reliabilitas	24
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=100).....	31
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi responden berdasarkan umur pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=100) ...	31
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan <i>Culture shock</i> pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=100).....	33
Tabel 4.4.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=100).....	33
Tabel 4.5.	Analisis Hubungan Antara <i>Culture shock</i> Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. ...	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Teori	15
Gambar 3.1. Kerangka Konsep	17



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2. Surat Melakukan Survey Pendahuluan
- Lampiran 3. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 4. Surat Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 5. Surat Izin Uji Validitas
- Lampiran 6. *Ethical Clearance*
- Lampiran 7. Surat Izin Pengambilan Data
- Lampiran 8. Instrumen Yang Digunakan
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 10. Hasil Uji Univariat
- Lampiran 11. Hasil Uji Bivariat
- Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat adalah salah satu tenaga medis yang memegang peranan penting dalam memberikan penanganan terhadap pasien, serta mempunyai kewajiban untuk menjaga kualitas layanan rumah sakit. Kebutuhan akan tenaga keperawatan yang semakin tinggi disertai oleh tuntutan ketrampilan yang lebih besar menjadi salah satu rintangan bagi perawat di masa sekarang (Ardani & Handayani, 2017). Sebagian rumah sakit pelayanan keperawatan masih belum terlaksana secara maksimal. Salah satu faktor utama yang memperberat kondisi tersebut adalah keterbatasan tenaga medis yang berkompeten, serta adanya tanggung jawab dan beban kerja yang melebihi kendali perawat, hal tersebut tentunya menjadi penyebab utama terbentuknya stres kerja oleh seorang perawat (Issalillah, 2022).

Penyebab utama stres tentunya tidak terlepas dari diri sendiri dan masalah dalam lingkungan, dampak yang ditimbulkan antara lain: rendahnya gairah dan semangat kerja, menurunnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan, memicu timbulnya hambatan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. (Sudaryanti & Maulida, 2022). Sebagai seorang perawat tentunya berisiko mengalami stres. Stres yang disebabkan oleh kerja akan berpengaruh terhadap emosional dan fisik dikarenakan ketidakseimbangan antara kemampuan, sumber daya, serta lingkungan sekitar (Ahmad & Vera, 2019). Perawat yang memasuki fase stres kerja

tentunya akan mengurangi mutu pelayanan kesehatan terhadap pasien. Perawat dituntut untuk selalu profesionalisme dalam memberikan perawatan kepada pasien. Setiap harinya perawat harus mendengarkan berbagai keluhan klien, serta hubungan intrapersonal dengan rekan kerja yang tidak terjalin dengan baik, disertai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (Siswadi *et al.*, 2021).

Lingkungan menjadi salah satu penyebab utama stres, dalam bekerja seorang perawat. Seorang perawat dituntut untuk dapat menyesuaikan diri karena adanya *Culture shock* yang akan dialami selama bekerja. *Culture shock* merupakan bentuk dari respon diri dalam menghadapi perbedaan terhadap lingkungan sekitar. Kondisi tersebut tentunya akan mempengaruhi emosional seseorang (Syaifulloh *et al.*, 2020). Ragam perbedaan adalah hal yang normal dialami, hal ini dapat diatasi dengan menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Karena *Culture shock* menyangkut persoalan pribadi yang dapat mengganggu performa kinerja individu (Pratiwi & Susanto, 2020).

Culture shock dipengaruhi oleh lingkungan barunya. Komponen *Culture shock* dalam buku “*The Psychology Of Culture shock*”, berupa ; (1) *Affective*, memiliki aspek berupa rasa kebingungan, ketakutan, rasa keraguan, pada kepribadian seseorang ketika memasuki dunia kerja baru ; (2) *Behaviour*, terganggunya hubungan intrapersonal seseorang, tentu akan memicu sebuah kesalahan pemahaman pada seseorang ketika merasakan fase *Culture shock* dan cenderung akan membuat tidak efisien ; dan (3)

Cognitive, penyesuaian antara perasaan, interaksi sosial yang kurang terjalin tentu akan menumbuhkan sebuah prasangka buruk terhadap orang lain, hal tersebut berpengaruh terhadap rasa tidak percaya diri seseorang terutama saat berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain (Dianingrum & Sitorus, 2022).

Perbedaan tersebut memberikan dampak yang cukup signifikan, selain menghambat proses komunikasi ketika seseorang memasuki lingkungan kerja yang baru. Indonesia memiliki berbagai budaya yang beragam, hal tersebut akan membuat seseorang mengalami *Culture shock* (Syamsuri *et al.*, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 21 Juni 2024 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, diruang Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitunnisa1, Baitunnisa2, Baitul Izzah 1, dan Baitul Izzah 2 terhadap 12 responden. Data yang diperoleh dari penelitian didapatkan bahwa perawat yang mengalami *Culture shock* dengan rata-rata presentase (89,85%). Data mengenai tingkat stres kerja ringan didapati dengan presentase (71,05%), tingkat stres kerja sedang dengan presentase (78,95%), dan tingkat stres kerja berat dengan pesentase (85,53%).

Berdasarkan paparan survey latar belakang tersebut, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai “ Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Dirumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang akan diteliti yaitu mengenai hubungan antara *Culture shock* terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara *Culture shock* terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan *Culture shock* perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- b. Mendeskripsikan tingkat stres di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- c. Menganalisis hubungan antara *Culture shock* terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dimanfaatkan sebagai acuan pembelajaran mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang berkaitan dengan hubungan antara *Culture shock* dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar mampu menjadi dasar dalam melakukan pengembangan program manajemen keperawatan.
- b. Memberikan arah bagi pengembangan dan peningkatan perawat terhadap pelayanan mutu asuhan keperawatan.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat dapat memperluas wawasan mengenai penanganan stres terhadap *Culture shock* serta bagaimana hubungan terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konsep *Culture shock*

a. Pengertian *Culture shock*

Dalam era globalisasi *Culture shock* dianggap sebagai persoalan penting, hal tersebut menjadi penyebab terjadinya kendala dalam berbahasa, perbedaan pendapat, sehingga akan membuat seseorang mengalami kendala selama melakukan proses interaksi dengan orang lain. Setiap individu berdasarkan latar belakang kehidupan yang berbeda-beda membutuhkan proses penyesuaian diri sebagai bentuk proses bertahan hidup di lingkungan yang baru (D. R. Wulandari, 2020).

Culture shock merupakan situasi seseorang yang mengalami rasa takut dan kekhawatiran saat berada di lingkungan yang baru, yang berbeda dengan lingkungan lamanya. Perasaan tidak berdaya, mengasingkan diri dari kehidupan sosial, dan menganggap dirinya tidak berguna, hal tersebut yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang (Chafsoh, 2020).

Budaya terdapat komponen kepercayaan, nilai, pengetahuan, waktu, makna. Ketika seseorang mengenal budaya barunya maka orang tersebut akan kehilangan budaya lamanya. Individu akan melewati fase penyesuaian sebagai tantangan dalam

berkomunikasi antara budaya, hal tersebut, memiliki nilai besar yang cukup berpengaruh dalam kehidupan (Nuraini *et al.*, 2021)

b. Gejala *Culture shock*

Menurut Oberg, menyebutkan gejala *Culture shock*, berupa :

(1) Terdapat rasa kecemasan disebabkan adanya aksi untuk penyesuaian secara psikologis ; (2) Rasa kehilangan dengan teman, status, profesi, dan harta ; (3) Menentang adanya anggota budaya baru ; (4) Kebingunan dalam peran, harapan, dan nilai; dan (5) Memiliki perasaan tidak berdaya yang disebabkan ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap lingkungan baru (Safitri, Azzahra & Setiaji, 2022).

c. Fase *Culture shock*

Culture shock diartikan sebagai pengembangan diri dalam menyesuaikan lingkungannya. Dalam hal ini ada beberapa tahapan dalam proses terjadinya *Culture shock* yaitu :

1) Honeymoon stage

Kekaguman dengan budaya baru sehingga menyebabkan seseorang tidak merasakan adanya perbedaan dengan budaya lama.

2) Crisis Stage

Seseorang akan merasa letih secara fisik, sehingga akan mulai menyadari bahwa budaya yang telah ditinggalkan lebih baik dari budaya yang baru.

3) Adjustment stage

Seseorang mulai beradaptasi dengan lingkungan barunya, dengan bertemu orang lain untuk belajar mengenai budaya barunya.

4) Mastery stage

Dalam fase ini seseorang dikatakan berhasil beradaptasi dengan budaya barunya (Handayani, Ruswandi & Hadiana, 2022).

d. Dampak *Culture shock*

Dampak negatif *Culture shock*, seseorang akan memasuki fase terasingkan dengan seiring berjalannya waktu. Mereka akan membentuk citra diri yang buruk, serta memandang rendah budaya barunya. Hal ini, akan menimbulkan sifat agresif dan mereka cenderung akan berkomunikasi dengan seseorang yang mereka anggap sama yaitu berasal dari budayanya. Dampak positif *Culture shock*, seseorang akan menganggap bahwa budaya barunya memiliki hal baik dan juga buruk, mereka akan mulai menyikapi perbedaan tersebut dengan tepat sebagai pembelajaran hidup (Hadawiah, 2019).

2. Konsep Stres Kerja

a. Definisi stres kerja

Stres pada dasarnya merupakan ketidaknormalan pada tubuh diakibatkan adanya perubahan lingkungan sekitar. Stres kerja

merupakan gangguan yang disebabkan adanya tuntutan kerja diluar kesanggupan seseorang. Stres kerja dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain, dapat membuat seseorang mengalami kelelahan, cemas, ketidaknyamanan dalam bekerja, hingga menurunkan produktifitas dalam melakukan pekerjaannya (Rhamdani & Wartono, 2019).

Stres kerja sebaiknya dipahamidari berbagai perspektif, karena stres dapat terjadi akibat ketidakmampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan, waktu kerja yang tidak sesuai, serta pendapatan yang tidak memadai. Stres kerja harus segera diatasi agar mencegah adanya perilaku yang tidak diinginkan (Zahra Raudia Gozali, 2022).

b. Faktor Penyebab stres kerja

Stres kerja dapat dipengaruhi adanya tuntutan kerja yang tinggi. Hal tersebut tentunya membawa dampak berupa gangguan tidur, dapat menyebabkan kesulitan mengendalikan emosi dan mempengaruhi kemampuan berkonsentrasi dalam bekerja (Padila & Andri, 2022). Ada beberapa faktor penyebab stres diantaranya:

1) Stressor Ekstraorganisasi

Penyebab stres yang berasal dari luar mencakup:
Perubahan sosial, dukungan keluarga, perbedaan persepsi.

2) Stressor Organisasi

Penyebab stres yang mencakup: Kebijakan dalam bekerja, tanggung jawab, serta adanya penghargaan yang tidak sesuai.

3) Stressor Kelompok

Penyebab stres yang mencakup kurangnya hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.

4) Stressor Individu

Penyebab stres yang mencakup: Persepsi individu, dan daya tahan secara psikologis yang masih lemah (Hoesny, Soetomo & Airlangga, 2019).

Seseorang yang mengedepankan kesehatan psikologis dapat mencapai kemampuan beradaptasinya. Jika hal ini tidak tercapai maka akan membawa dampak pada pencapaian kerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Stres kerja menyebabkan dapat menyebabkan tenaga kesehatan mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja di semua aspek (Basalamah, 2021).

c. Dimensi stres kerja

Lingkungan menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Ada beberapa hal yang menjadi pemicu stres kerja pada seorang, antara lain:

1) Atasan

Terdapat beberapa sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, pada umumnya seorang atasan akan melakukan tindakan apapun untuk mencapai target kinerja yang akan dicapai oleh tim. Kondisi seperti ini akan memicu timbulnya stress yang dikarenakan ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan dibawah tekanan (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019).

2) Konflik dengan Rekan Kerja

Lingkungan kerja akan membawa seseorang bertemu dengan karakter dan watak yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut tidak mudah untuk disatukan, hal ini yang akan memicu timbulnya stress kerja hingga menyebabkan konflik antar rekan kerja (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019)

3) Beban Kerja

Beban kerja serta tanggung jawab yang berlebihan sering menjadi pemicu timbulnya stres kerja (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019)

4) Komunikasi

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan seseorang takut untuk mengemukakan pendapatnya mengenai permasalahan yang dihadapi selama bekerja. Hal ini, akan membuat seseorang mengalami stres

kerja dikarenakan komunikasi yang kurang efektif dengan rekan kerja (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019)

5) Ketidakmampuan Mengelola Emosi

Setiap orang mempunyai kondisi emosional yang berbeda. Bersikap tenang dalam menghadapi masalah, namun ada seseorang yang mudah terpancing emosi ketika menghadapi suatu masalah. Tentunya, seseorang yang mudah tersurut emosi akan mudah stres mengalami stres kerja (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019)

d. Dampak stres kerja

Akibat dari beragamnya stres kerja tentunya membawa dampak yang positif dan juga beberapa negatif. Berikut merupakan dampak yang mungkin terjadi apabila seseorang mengalami stres kerja diantaranya;

1) Dampak Organisasi

Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi perawat, produktivitas kerja yang rendah dalam tim, serta menurunnya kepuasan terhadap pemberian pelayanan kesehatan.

2) Dampak Kesehatan

Seorang perawat yang mengalami stress kerja, tentunya lebih berisiko tinggi mengalami gangguan kesehatan. Misalnya

gangguan tidur, sakit kepala, sesak nafas, hingga gangguan psikososialnya.

3) Dampak Kognitif

Perawat dituntut untuk tepat dan cepat dalam pengambilan sebuah keputusan. Stres kerja akan membua dampak yang cukup signifikan sehingga menyebabkan seorang perawat mengalami penurunan dalam berkonsentrasi, merasa sangat sensitif dengan sebuah kritikan, dan ketidakmampuan dalam pengambilan sebuah keputusan yang berkaitan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

4) Dampak Perilaku

Seseorang yang mengalami stres kerja cenderung akan memiliki pola berfikir yang cukup dangkal, mereka akan melakukan berbagai cara untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi. Beberapa hal buruk yang mungkin terjadi antara lain penggunaan obat-obatan terlarang, tidak dapat beristirahat, menunjukkan perilaku yang impulsive, serta tidak dapat mengendalikan emosi.

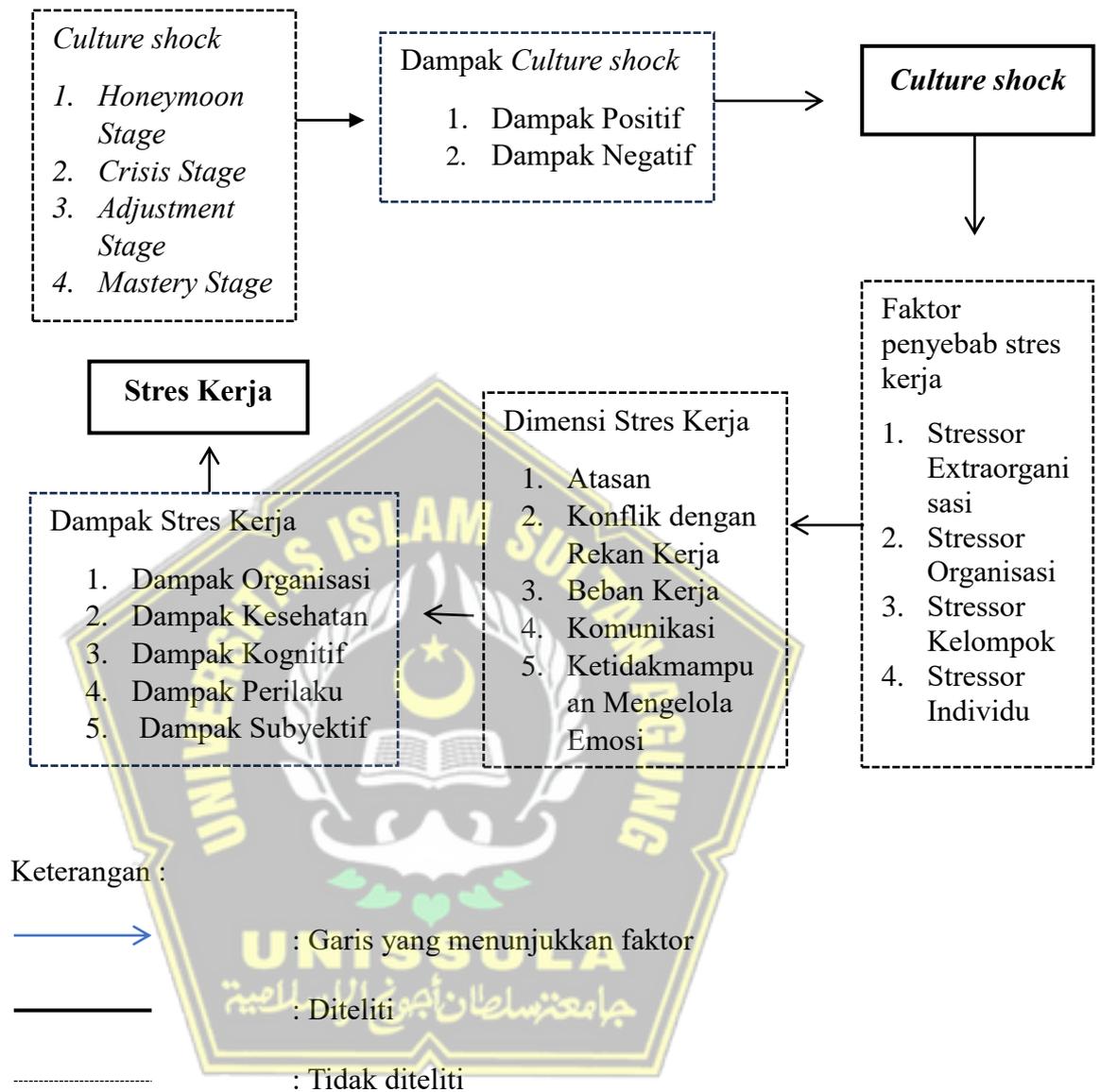
5) Dampak Subyektif

Merupakan dampak yang tidak terlihat namun, beberapa orang akan merasakannya apabila mengalami stress kerja. Dampak Subyektif meliputi kecemasan, kesepian, gelisah,

memiliki harga diri rendah, hingga hilangnya kesabaran seseorang. (Hadiansyah, Pragolapati, Apriyanto, 2019)



B. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori

Sumber : (Handayani, Ruswansi & Handiyana, 2022) & (Hadawiah, 2019) & (Hoesny, Sutomo, Airlangga, 2019) & (Rahayaan, Tjilen & Tambayong, 2019) & (Hadiansyah, Praghlapati & Aprianto, 2019)

C. Hipotesa

1. Hipotesis Nol (H_0)

Yakni dugaan sementara yang memaparkan tidak ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Muslim, 2022). Tidak ada hubungan antara *Culture shock* dengan tingkat stres kerja perawat.

2. Hipotesis Alternatif (H_A)

Merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang digunakan dalam penelitian kuantitatif (Yam & Taufik, 2021). Adanya hubungan antara *Culture shock* dengan tingkat stres kerja perawat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep menjadi hubungan antara berbagai variabel, yang disusun peneliti setelah mereview berbagai teori yang digunakan sebagai landasan penelitiannya (Kurniati, 2020).



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian berupa segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai hal yang diteliti yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulannya. Diartikan sebagai sifat atau karakteristik yang dapat dan diamati nilainya (Purwanto, 2019). Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas atau variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi (Purwanto, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Culture shock*.
2. Variabel Terikat atau variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas (Purwanto, 2019). Variabel terikat pada penelitian ini adalah tingkat stres kerja perawat.

C. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada objek yang dapat diamati menjadi focus penelitian, objek tersebut dikaji sebagai (sampel) maupun secara keseluruhan (populasi). Data berupa angka, yang dianalisis menggunakan perhitungan statistika, untuk mendeskripsikan objek yang muncul dalam bentuk grafik (Sutisna, 2020). Adapun desain yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu *cross sectional*. Penelitian Dimana peneliti mengukur hanya sekali pada satu waktu (Yunitasari, Triningsih & Pradanie, 2020).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Merupakan subjek yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Yunitasari, Triningsih & Pradanie, 2020). Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yaitu diruangan baitussalam 1 dan 2, baitunnisa 1 dan 2, baitul izzah 1 dan 2 dengan jumlah populasi sebanyak 95 responden.

2. Sampel Penelitian

Sampling atau sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam sebuah penelitian. Menurut Margono menyatakan bahwa sampel merupakan representasi dari populasi melalui metode tertentu. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang

digunakan *Non Probability Sampling* dengan jenis *Total Sampling* (Amin, Garancang & Abunawas 2023).

Pengambilan sampel responden menggunakan Teknik total sampling yang berjumlah 95 perawat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan anggota populasi yang memenuhi kriteria subjek penelitian sebagai berikut :

- a. Kriteria Inklusi merupakan karakteristik yang diharapkan dapat menjadi subjek dalam penelitian ini (Handayani, 2018). Kriteria Inklusi pada penelitian ini yaitu :
 - 1) Perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit Islam Sulatan Agung Semarang.
 - 2) Perawat yang bersedia menjadi responden.
- b. Kriteria Eksklusi merupakan karakteristik populasi, mengakibatkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi namun tidak dapat disertakan menjadi subjek penelitian (Handayani, 2018). Kriteria Eksklusi pada penelitian ini yaitu :
 - 1) Perawat pada saat penelitian sedang sakit.
 - 2) Perawat pada saat penelitian sedang cuti.
 - 3) Perawat pada saat penelitian ditugaskan diluar kota.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang di ruang baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitunnisa 1, Baitunnisa 2, Baitul Izzah 1, Baitul Izzah 2 pada 17 Desember 2024.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menjadi nilai dari objek yang memiliki nilai tertentu yang akan ditentukan peneliti untuk diambil kesimpulannya (N. Wulandari, 2020).

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1.	<i>Culture shock</i>	Sebuah respon adaptasi terhadap lingkungan yang disebabkan perbedaan budaya yang berakibat pada psikologis seseorang. Indikator : <i>Affective Behavior</i> <i>Cognitif</i>	Alat ukur: menggunakan lembar kuesioner dengan pernyataan dengan skor sangat setuju 4, setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1.	Hasil penelitian dikategorikan menjadi 3 Kurang 12-24 Cukup 25-37 Baik 38-48	Ordinal
2.	Tingkat stres kerja perawat	Tingkah laku seseorang menerima keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan dalam memenuhi tuntutan tersebut, apabila dibiarkan dalam jangka Panjang akan berakibat pada kesehatan. Indikator : Biologis Kognitif Emosi Sosial	Alat ukur: menggunakan lembar kuesioner dengan pernyataan dengan skor sering 4, cukup sering 3, kadang-kadang 2, tidak pernah 1.	Hasil penelitian dikategorikan menjadi 3 Ringan 12-24 Sedang 25-37 Berat 38-48	Ordinal

G. Instrumen/ Alat Pengumpul Data

Instrumen penelitian merupakan sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data suatu penelitian, untuk mengetahui sumber data yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang baik memiliki kriteria tertentu dalam penelitian sehingga menghasilkan kualitas data yang baik (Amin, Garancang & Abunawas, 2023). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan yang relevan seputar topik yang dilakukan kepada responden (Prawiyogi *et al.*, 2021)

1. Instrumen Data

a. Instrument *Culture shock*

Instrumen yang digunakan pada *Culture shock* adalah kuesioner yang diambil dari penelitian (Julaiha, 2016) yang diisi oleh perawat pelaksana dalam penelitian ini terdiri dari 12 butir pertanyaan dengan jawaban sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), sangat tidak setuju (4).

b. Instrumen tingkat stres

Instrumen yang digunakan pada tingkat stres adalah kuesioner yang diambil dari penelitian (Br Karo *et al.*, 2022) yang diisi oleh perawat pelaksana dalam penelitian ini terdiri dari 12 butir pertanyaan dengan jawaban sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), sangat tidak setuju (4).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan aspek kecermatan yang diterapkan sebagai pengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dengan dapat mendeteksi perbedaan kecil dalam pengukurannya, kuesioner dianggap sah ketika pertanyaan didalamnya dapat menunjukkan hal yang ingin diukur pada kuesioner tersebut (Sanaky, 2021).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen kuesioner *Culture shock* 12 pernyataan dan tingkat stress kerja 12 pernyataan uji validitas dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak dengan jumlah responden 1/3 dari sampel yaitu 33 responden dengan hasil dari *Culture shock* 12 item pernyataan dinyatakan valid semua dan tingkat stres kerja perawat 12 item pernyataan dinyatakan valid semua. Terdapat valid apabila r hitung < dari r tabel dengan r tabel 0,334.

Tabel 3.2. Variabel *Culture shock*

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya merasa cemas, bingung, sedih saat berada dilingkungan kerja baru	0,781	0,344	Valid
2.	Saya merasatidak tenang dan tidak aman ketika berada dilingkungan baru	0,791	0,344	Valid
3.	Saya merasa jauh dari keluarga, serta teman-teman ditempat kerja merasa khawatir yang lama	0,828	0,344	Valid
4.	Saya merasa tidak bisa menjadi diri sendiri	0,835	0,344	Valid
5.	Saya mengalami sulit tidur dengan adanya budaya kerja baru	0,522	0,344	Valid
6.	Saya mudah berkomunikasi dengan teman satu shift	0,672	0,344	Valid
7.	Saya mengalami hilangnya nafsu makan ketika banyaknya beban kerja	0,468	0,344	Valid
8.	Saya mengalami kendala dalam pengembangan skill	0,715	0,344	Valid
9.	Saya merasa tidak mampu untuk beradaptasi saat berada dilingkungan kerja yang baru	0,446	0,344	Valid
10.	Saya mengalami kesulitan dalam menggunakan bahasa daerah di tempat kerja yang baru	0,841	0,344	Valid
11.	Saya sering menghindari kegiatan yang melibatkan banyak orang baru	0,641	0,344	Valid
12.	Saya merasa tidak nyaman ketika bekerja sama dalam tim	0,790	0,344	Valid

Tabel 3.3. Variabel Tingkat Stres Kerja

NO	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya merasa bibir saya sering pecah-pecah	0,822	0,344	Valid
2.	Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: seringkali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya)	0,858	0,344	Valid
3.	Saya merasa merasa lelah (misalnya : kaki terasa mau “copot”	0,832	0,344	Valid
4.	Saya merasa sulit untuk berkonsentrasiselama bekerja	0,807	0,344	Valid
5.	Saya merasa kesulitan dalam memecahkansuatu kasus	0,845	0,344	Valid
6.	Saya merasa sulit untuk beristirahat karena beban kerja yang menumpuk	0,696	0,344	Valid
7.	Saya merasa tidak ada hal yang dapatdiharapkan di masa depan	0,842	0,344	Valid
8.	Saya merasa kehilangan minat akan segala hal	0,885	0,344	Valid
9.	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung dengan hal-hal sepele	0,821	0,344	Valid
10.	Saya merasa bahwa tidak berharga sebagai manusia	0,841	0,344	Valid
11.	Saya merasa bahwa segala sesuatumebutuhkan usaha yang berat	0,860	0,344	Valid
12.	Saya merasa sangat sedih dan tidak ada yang dapat menghibur	0,893	0,344	Valid

Berdasarkan tabel analisa Uji Validitas 33 Responden, pada variabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas kuesioner *Culture shock* dan Tingkat Stres Kerja dari 24 Pertanyaan dinyatakan “ **Valid** “. Suatu data dikatakan valid jika nilai korelasi r hitung melebihi r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan informasi yang akurat. Kuesioner dikatakan reliabilitas jika respon terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Sanaky, 2021). Pengujian realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach's*. Pengajuan reliabilitas instrument dalam penelitian ini juga akan dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 20.

Uji Reliabilitas ini sudah dilakukan Di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak dengan 40 responden yaitu 1/3 dari sampel. Peneliti menggunakan instrument kuesioner *Culture shock* 12 dan Tingkat stres kerja perawat 12 pernyataan. Dinyatakan *reliabel* jika nilai *alpha Cronbach's* $> 0,6$. Jika nilai *alpha cronbach's* $< 0,6$ dinyatakan tidak *reliabel*.

Tabel 3.4. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Alpha	Keterangan
<i>Culture shock</i>	12	0,766	Reliabel
Tingkat Stres Kerja	12	0,780	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Culture shock* dan Tingkat Stres Kerja Perawat dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$). Yakni *Culture shock* sebesar 0,766 dan Tingkat Stres Kerja Perawat sebesar 0,780.

H. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Merupakan sumber data penelitian dari tangan pertama yang didapat dari bersumber langsung tidak melalui media perantara, dari hasil wawancara responden atau pengisian melalui kuesioner (Yuniati, 2021). Dengan menggunakan alat kuesioner yang diberikan kepada responden mengenai hubungan antara *Culture shock* dengan tingkat stres kerja perawat.

2. Data Sekunder

Merupakan sumber yang tidak langsung dan diperoleh dari sumber yang dapat mendukung pendokumentasian (Koessiantara, 2021).

- a. Peneliti mengurus perizinan kepada pihak akademik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Peneliti setelah mendapatkan perizinan dari akademik, kemudian menyerahkan kepada direktur Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

- c. Peneliti memperoleh balasan surat izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- d. Peneliti menyerahkan surat izin kepada kepala ruang sebagai bukti dapat dilakukannya penelitian pada perawat di ruangan yang akan dilakukan observasi.
- e. Peneliti menjelaskan kepada perawat yang bersedia menjadi responden dan menjelaskan mengenai tujuan dari penelitian.
- f. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi
- g. Peneliti menelaah scoring yang telah diisi oleh perawat.
- h. Sesudah peneliti menyelesaikan kemudian mengambil kembali kuesioner untuk di teliti apakah sudah terisi dengan lengkap.

I. Rencana Analisa Data

1. Pengolahan Data

Data yang diperoleh yang diolah dengan cara sebagai berikut :

a. *Editing*

Pengecekan data yang telah dikumpulkan untuk mengevaluasi identitas pengisi, jawaban, serta pengecekan data untuk menghindari kesalahan dalam pengukuran (Oktavianti, 2020).

b. *Coding*

Merupakan pengklasifikasian jawaban yang telah dikumpulkan, sehingga jawaban responden tersebut dikategorikan dalam symbol dan juga angka (Oktavianti, 2020).

c. *Cleaning*

Melakukan pengecekan ulang untuk mengetahui kelengkapan kuesioner. Apabila terdapat kekurangan dapat diperbaiki di tempat penelitian Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

d. *Scoring*

Pengolahan data untuk penarikan kesimpulan jawaban responden, kemudian jumlah di hitung dengan presentase (Oktavianti, 2020).

e. *Tabulating*

Dalam tahap ini, penyusunan data dalam bentuk tabel dengan memasukkan data responden sesuai tujuan peneliti (Oktavianti, 2020).

f. *Entering*

Proses pemindahan atau memasukkan data dan diolah ke dalam data base computer.

2. **Analisa Data**

a. *Analisa Univariat*

Analisis univariat analisis yang menggambarkan karakteristik dari masing masing variabel. Digunakan untuk menentukan distribusi variabel yang terikat yaitu hubungan antara *Culture shock* dengan tingkat stres kerja perawat kemudian, dianalisis menggunakan computer (Prasetyo & Hardiati, 2023)

b. Analisa Bivariat

Analisis yang dilakukan terhadap 2 variabel yang diduga memiliki keterkaitan. Uji statistik yang digunakan uji Chi Square karena variabel independent dan dependent merupakan data kategorik (Prasetyo & Hardiati, 2023). Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent (*Culture shock*) dengan variabel dependen (tingkat stres kerja) dengan uji kemaknaan 5%. Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ artinya secara statistik terdapat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen sedangkan jika $p \text{ value} > 0,05$ artinya tidak ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen.

J. Etika Penelitian

Merupakan bentuk moral dalam pelaksanaan penelitian dengan metode ilmiah yang teruji secara validitas dan reliabilitas (Iqroma, 2019). Beberapa prinsip yang digunakan diantaranya :

1. Lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*)

Merupakan formulir persetujuan yang diberikan kepada seseorang agar mengetahui tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian tersebut, namun, jika responden menolak untuk diteliti, maka peneliti harus menghormati keputusan tersebut dan menggantinya dengan responden baru (Iqroma, 2019).

2. Keikhlasan (voluntary)

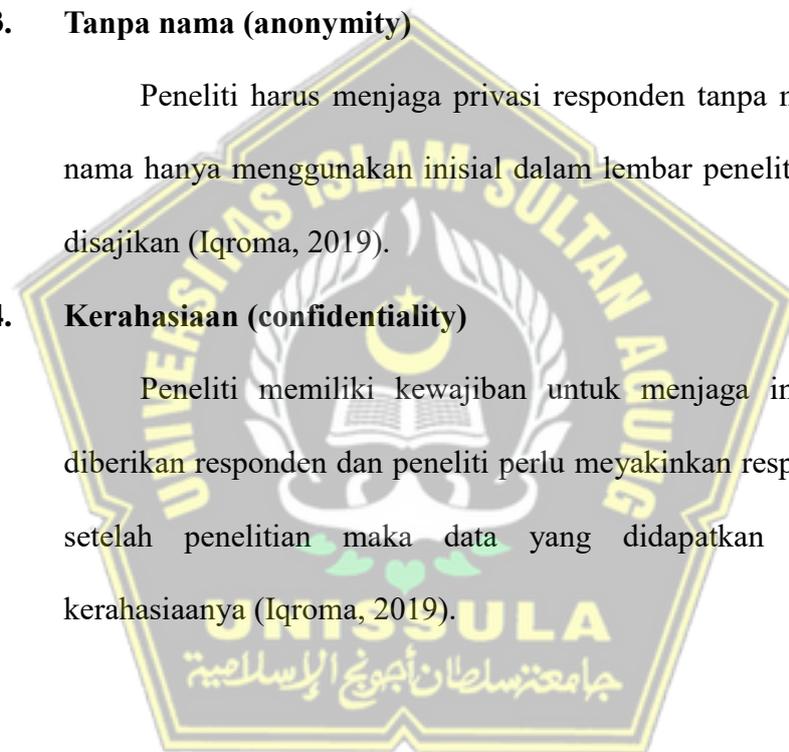
Keadaan dimana, seseorang bersedia tanpa adanya paksaan untuk menjadi seorang responden namun, apabila responden tersebut mengundurkan diri kapan saja peneliti tidak mempunyai hak untuk memaksa atau membujuk responden tersebut untuk tetap menjadi subjek penelitiannya (Iqroma, 2019).

3. Tanpa nama (anonymity)

Peneliti harus menjaga privasi responden tanpa mencantumkan nama hanya menggunakan inisial dalam lembar penelitian yang akan disajikan (Iqroma, 2019).

4. Kerahasiaan (confidentiality)

Peneliti memiliki kewajiban untuk menjaga informasi yang diberikan responden dan peneliti perlu meyakinkan responden, bahwa setelah penelitian maka data yang didapatkan akan terjaga kerahasiaanya (Iqroma, 2019).



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pengantar Bab

Penelitian yang berjudul Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang akan dibahas di bab ini. Sebelumnya, uji validitas sudah dilakukan oleh peneliti di RSI NU Demak guna menilai keakuratan kuesioner yang dipakai, selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2024 di RSI Sultan Agung Semarang dengan 95 responden. Untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Karakteristik Responden

Masing-masing responden memiliki Data demografi yang berbeda setiap individunya. Data demografi dari penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia.

Berikut penjelasan peneliti mengenai Data demografi dalam bentuk tabel dibawah ini :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=95)

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

Tabel 4.1 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%).

2. Umur

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan umur pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (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 4.2 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%).

3. Lama Kerja

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=95)

Lama kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<= 5 tahun	41	43,3
>5 tahun	54	56,8
total	95	100

Tabel 4.3 dari data diatas dalam penelitian ini menunjukkan 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%).

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=95)

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

Berdasarkan tabel 4.4 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%.

C. Analisa Univariat

1. *Culture shock*

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Culture shock* pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=95)

<i>Culture shock</i>	Frekuensi (f)	Presentase(%)
Kurang	19	20,0
Cukup	32	33,7
Baik	44	46,3
Total	95	100.0

Tabel 4.3 menunjukkan *Culture shock* pada perawat pelaksana rumah sakit islam sultan agung semarang, dapat dilihat bahwa 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%).

2. Tingkat Stres Kerja

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (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 4.4 menunjukkan tingkat stres kerja pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang 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 %).

D. Analisa Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Di penelitian ini digunakan untuk mengetahui Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

1. Uji Chi Square

Tabel 4.5. Analisis Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

<i>Culture shock</i>	Tingkat Stress Kerja								P Value
	Ringan		Sedang		Berat		Total		
	F	%	f	%	F	%	f	%	
Kurang	15	15,79	0	0	4	4,21	19	20,0	0,000
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	

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

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Pada pengantar ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian mengenai Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pembahasan ini mencakup interpretasi data serta analisis hasil uji. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang dilaksanakan di ruang Baitussalam 1 dan 2, Baitunnisa 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2. Fokus penelitian ini untuk mengukur Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat, dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan dengan indikator- indikator yang relevan.

B. Interpretasi Hasil

1. Jenis Kelamin

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%).

Sejalan dengan penelitian (Lutfi *et al.*, 2021) keperawatan merupakan bidang umum bagi perempuan maupun laki- laki, namun perawat perempuan lebih mendominasi secara jumlah. Perbandingan

karakteristik gender tidak mempengaruhi tanggung jawab serta fungsi dalam memberikan asuhan keperawatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Awalia *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa jenis kelamin terbanyak dengan stres kerja dialami oleh perempuan sebesar 92,3 %. Berdasarkan analisis statistik dengan uji *Chi Square* didapatkan p value 0,004 yang memiliki makna terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Habibi & ., 2018) hasil analisis menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja dengan (41,25%) dibandingkan dengan responden laki-laki sebesar (32,25%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan adanya hubungan antara jenis kelamin terhadap stres kerja. Dengan Nilai $QR = 0,039$ menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin perempuan memiliki peluang mengalami stres kerja sebesar 0,039 kali dibanding responden laki-laki.

Beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yaitu perempuan. Perempuan cenderung memiliki sifat lemah lembut, penuh kasih sayang, dan tingkat kepedulian yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Oleh sebab itu, mayoritas tenaga keperawatan adalah perempuan.

2. Umur

Dari 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%).

Usia mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh tenaga medis, semakin matang usianya maka semakin besar tanggung jawab serta perannya. Hal tersebut, tentunya akan berdampak pada perilaku seseorang (Amalia *et al.*, 2023).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Togatorop *et al.*, 2021) usia pada perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan aktif sebanyak 44,5 %, pada usia puncak 37,0%, dan usia senior 18,5 %. Dengan analisis statistik menggunakan *Chi Square* diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,000$ ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan anatar usia dengan tingkat stres kerja.

Sebagian besar perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berusia dibawah 40 tahun. Pada rentan usia ini, seseorang berada pada periode menguntungkan dalam bekerja, dimana kematangan berfikir sudah mencapai puncak serta kemampuan fisik yang lebih optimal dalam bekerja.

3. Pendidikan

Dari 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%.

Berdasarkan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seorang perawat dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Pendidikan yang lebih tinggi memiliki pengaruh positif yang langsung terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi jenjang pendidikan semakin besar pula potensi mereka untuk memberikan kontribusi baik secara individu maupun organisasi tempat mereka bekerja. Dengan memiliki pendidikan keperawatan yang lebih tinggi, perawat tidak hanya memperoleh kualifikasi yang setara, tetapi juga mengangkat martabat mereka. Yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat luas, baik dalam aspek pelayanan kesehatan maupun upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan (Chamariyah et al., 2023)

4. Lama Kerja

Dari 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%).

Lama seorang perawat bekerja mencerminkan pengalaman yang dilalui, yang berkontribusi secara langsung terhadap kemampuan yang dimiliki. Seiring berjalannya waktu perawat dituntut untuk memiliki kompetensi yang banyak. Namun, kecekan yang terus berkembang seiring

pengalaman dapat terpengaruh oleh meningkatnya rasa kebosanan dan berkurangnya rangsangan intelektual. Seiring bertambahnya usia, seseorang akan mengalami perubahan pada aspek fisik dan psikologisnya dengan taraf pemikiran yang semakin matang mempengaruhi cara berfikir dan pengambilan keputusan (Bethesda et al., 2021).

5. *Culture shock*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Culture shock* pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dapat dilihat 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 adalah perasaan asing, ketidaknyamanan yang muncul ketika seseorang berada di lingkungan baru yang berbeda dengan budaya sebelumnya. Perawat sering kali mengalami perubahan besar dalam lingkungan kerjanya, dimana seorang perawat dituntut untuk menyesuaikan diri dalam berkomunikasi, norma sosial, dan gaya hidup. Penyesuaian tersebut harus dilakukan agar dapat terjadi hubungan yang dinamis dalam menjalankan tugasnya memberi asuhan keperawatan (Setiyadi et al., 2023).

Sesependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2024) ditemukan bahwa mahasiswa PPN STIKES Dharma Husada Bandung berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang (25%) dan mahasiswa perempuan dengan jumlah 45 orang (75%). Seluruh mahasiswa mengalami *Culture shock* pada kategori tinggi (100%).

Perawat yang belum memiliki kemampuan untuk mengenali budaya yang berbeda sehingga sering mengalami stress kerja. Hal ini berpengaruh pada depersional, kelelahan emosional, dan penurunan pencapaian kerjanya (M. Amin *et al.*, 2019)

Culture shock sering dialami perawat lulusan baru saat memasuki dunia kerja karena mereka belum cukup siap secara realitas praktik klinis, yang mencangkup 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 Penyesuainan), dan Recovery (Penerimaan terhadap lingkungan) (Graf *et al.*, 2020).

6. Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil tingkat stres kerja pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang 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%).

Seorang perawat yang mengalami stres mudah marah, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Sehingga, ketika seseorang perawat terkena stres akan mengalami penurunan kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan, yang pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien. Salah satu cara melakukan management stres dengan baik, sehingga tidak membebani diri sendiri

dan percaya akan kemampuan yang dimiliki dengan cara pengendalian respon emosi (Rahmawati, 2021).

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).

Tingkat stres pada perawat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya beban kerja, konflik dengan rekan kerja, supervisor, pasien hingga keluarga (Lee & Kim, 2020).

7. Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat

Analisis penelitian menunjukkan bahwa didalam penelitian didapatkan data ada hubungan yang bermakna antara dua variabel yaitu Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil Uji korelasi *Chi Square* didapatkan nilai p sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penyesuaian mengenai *Culture shock* akan memperingan tingkat stres kerja.

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 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 stress kerja (Yektiningsih *et al.*, 2021).

Culture shock menjadi sumber stress 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 standard budaya yang dapat diterima (Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

Berdasarkan penelitian ini, Peneliti menyimpulkan bahwa *Culture shock* terjadi karena perawat menghadapi berbagai tantangan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru yang memiliki budaya, norma, dan nilai yang berbeda dari yang biasa mereka kenal. Perbedaan ini dapat berupa cara berkomunikasi, ekspektasi kerja, sistem manajemen, hingga perbedaan dalam pendekatan terhadap pasien. Perawat yang tidak siap menghadapi perbedaan ini cenderung merasa cemas, bingung, dan terisolasi, yang pada akhirnya memicu stres kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perawat yang mengalami *Culture shock* dalam kategori

baik masih dapat mengelola stres kerja mereka, tetapi mereka yang berada dalam kategori *Culture shock* sedang hingga berat cenderung menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi perubahan budaya sangat mempengaruhi kesejahteraan emosional mereka di tempat kerja.

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.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini adalah peneliti belum memiliki pengalaman yang cukup banyak dalam menyusun penelitian, kemudian dalam melakukan pengambilan data terdapat kendala dalam pengisian kuesioner oleh responden, dikarenakan responden merupakan

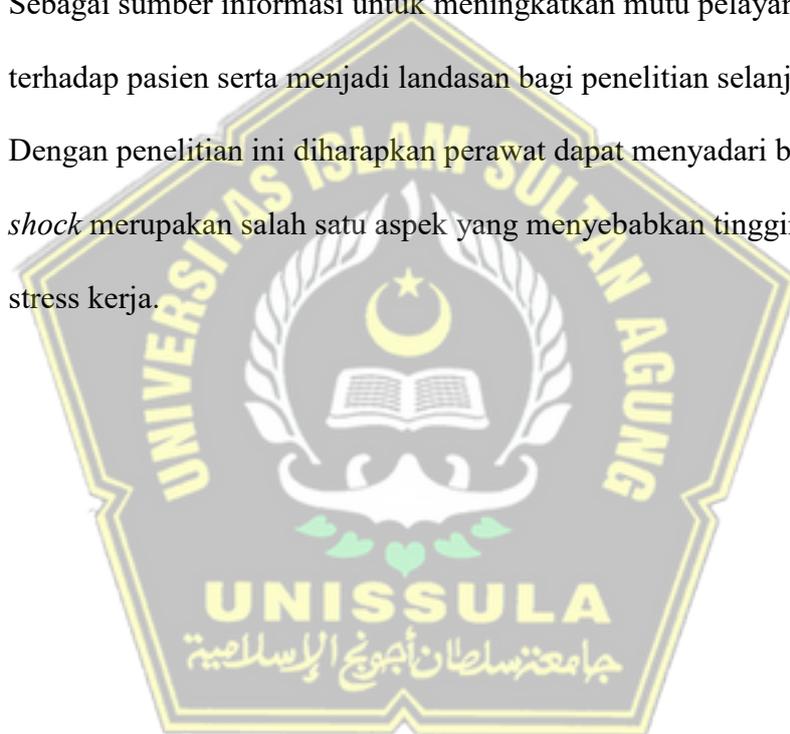
perawat pelaksana di ruang rawat inap sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam pengisian kuesioner oleh responden.



D. Implikasi Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dikemukakan implikasi untuk keperawatan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan berdampak positif dan menjadi masukan bagi pelayanan keperawatan berkaitan dengan *Culture shock* yang mempengaruhi tingkat stress kerja.
2. Sebagai sumber informasi untuk meningkatkan mutu pelayanan asuhan terhadap pasien serta menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya.
3. Dengan penelitian ini diharapkan perawat dapat menyadari bahwa *Culture shock* merupakan salah satu aspek yang menyebabkan tingginya tingkat stress kerja.



BAB VI

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian dengan judul Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Dirumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Culture shock* pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebagian besar mengalami *Culture shock* baik sebanyak 44 responden (46,3%),
2. Tingkat stres Kerja pada perawat pelaksana Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebagian besar mengalami tingkat stress ringan sebanyak 54 responden (56,8%),
3. Terdapat hubungan yang signifikan, p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang bermakna bahwa ada Hubungan Antara *Culture shock* Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Dirumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dipustaka dan bagi peneliti lain dimasa depan.

2. Bagi Pelayanan Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan masukan khususnya dibidang keperawatan untuk menghindari beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, baik sebagai penelitian lanjutan atau penelitian yang lainnya. Temuan hal- hal lainnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. N. A., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT : Universitas Muhamadiyah Tangerang*, 4(1), 36–42.
- 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>
- Amalia, K. P., Sumijatun, S., & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(2), 144–152. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i2.3038>
- Amin, M., Asl, S., Abdollah Zargar, S., Fesharaki, M., & Zargar, S. A. (2019). *Evaluation of the relationship between cultural competence and job burnout of nurses*. 3–8. www.japer.in
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardani, I., & Handayani, S. (2017). Stigma terhadap Orang dengan HIV/AIDS (ODHA) sebagai Hambatan Pencarian Pengobatan. *Buletin Penelitian Kesehatan*, 45(2), 81–88.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Ayu, R., Pahria, T., Sriati, A., & Rahayu, K. D. (2024). Tingkat *Culture shock* pada Mahasiswa Keperawatan Program Profesi Ners. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 493–499. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.8561>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja. *Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Bethesda, S., Yogyakarta, Y., Di, P. C.-, Sakit, R., & Palembang, M. (2021). *Asisi rumah sakit Myria Palembang Sumatera Selatan , responden pada*. 9, 92–101.
- 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.

Chamariyah, C., Universitas, W., & Putra, S. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan) Zarlina Hartono Wasis Budiarto. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4), 163–180.
<https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1407>

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>

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>

Habibi, J., & . J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>

Hadawiah, H. (2019). Fenomena (Gegar Budaya) Pada Mahasiswa Perantauan Di Universitas Muslim Indonesia. *Al-MUNZIR*, 12(1), 149.
<https://doi.org/10.31332/am.v12i1.1310>

Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106>

Handayani. (2018). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.

Handayani, D., Ruswandi, U., & Hadiana, M. E. (2022). Pendidikan Multikultural Untuk Anak Usia Dini: Perspektif Islam. *Fastabiq: Jurnal Studi Islam*, 3(2), 113–124. <https://doi.org/10.47281/fas.v3i2.122>

Hoesny, R., Nurcahaya, Insiden, N., Lambung, K., Miftahussurur, M., Waskito, L. A., Fauzia, K. A., Mahmudah, I., Doohan, D., Ketut, I., Khomsan, A., Ratnasari, N., Ayu, A., Gastroentero-hepatologi, B., Ilmu, D., Dalam, P.,

- Sakit, F. R., Soetomo, P., & Airlangga, U. (2019). Stres Dan Gastritis: Studi Crss Sectional Pada Pasien Di Ruang Rawat Inap Di Wilayah Kerja Upt Puskesmas Bone-Bone Tahun 2018. *Jurnal Fenomena Kesehatan*, 2(2), 302–308.
- Iqroma, N. (2019). *Etika penelitian*. November 2018, 54–57.
- 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.
- Koessiantara, david. (2021). *Penerapan Komunikasi Visual Cv. Olympic Sari Rasa Melalui Akun Instagram Menggunakan Teori Visual Branding Marty Neumeier*. 25. [http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3282/4/bab 3.pdf](http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3282/4/bab%203.pdf)
- 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. www.cdc.org.
- Kurniati, A. R. (2020). *Kerangka Konsep Kerangka konsep merupakan turunan dari kerangka teori yang telah disusun sebelumnya dalam tinjauan pustaka . Kerangka konsep merupakan visualisasi hubungan antara berbagai variabel , yang dirumuskan oleh peneliti setelah membaca berbagai t*. 2018–2020.
- Lee, E. K., & Kim, J. S. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1–7. <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 173–191. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Muslim, A. I. (2022). Definisi Penelitian. *Department of Electrical Engineering*, 10, 1–3. https://www.researchgate.net/profile/Alfaozan-Imani-Muslim/publication/364316221_DEFINISI_PENELITIAN/links/6346c1fdff870c55ce1da73d/DEFINISI-PENELITIAN.pdf
- Nuraini, C., Sunendar, D., & Sumiyadi, S. (2021). Tingkat *Culture shock* di Lingkungan Mahasiswa Unsika. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v6i1.9909>
- Oktavianti. (2020). *pengolahan data*. 37–48.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926.

<https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>

- Prasetyo, D. A., & Hardiati, I. S. (2023). Uji univariat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11929–11938.
- Pratiwi, E., & Susanto, Y. O. (2020). Penyesuaian Diri Terhadap Gegar Budaya Di Lingkungan Kerja. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 19(2), 249–262. <https://doi.org/10.32509/.v19i2.1112>
- Prawiyogi, Giri, A., Elisa, & Nur, P. (2021). *Jurnal basicedu*. 5(1), 446–452.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rahayaan, N., Tjilen, A. P., & Tambajong, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Musamus Journal of Public Administration*, 2(01), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Rahmawati, T. (2021). Peningkatan Pengetahuan dan Manajemen Stress di Masa Pandemi Covid-19 Bagi Masyarakat. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(1), 8–11.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbimedkes.2019.v2.104-110>
- Safitri, Eka, A., & Setiaji, S. M. azzahra. (2022). Symptoms of *Culture shock* in Overseas Students in Yogyakarta. *Researchgate*, December, 0–13.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Setiyadi, A., Wardani, N. S., Manurung, S., & Mufarokhah, H. (2023). *Culture shock* And The Ability To Adjust In Indonesian Nurses Who Work Abroad. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 383–396. <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/1898>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sutisna, I. (2020). Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian

- Kuantitatif. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15.
<https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- 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/https://doi.org/10.31764/jmm.v4i4.2469>
- Syamsuri, S. A., Hariyanto, F., & Lubis, F. O. (2020). *Culture shock* Relawan Asing di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(2), 74–91. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i2.7804>
- Togatorop, A., Nababan, D., Etalia, N., Hakim, L., & Saragih, F. L. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1409–1423.
- 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>
- Wulandari, N. (2020). *METODE PENELITIAN*. 28–37.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
<https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- 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>
- Yuniati, U. (2021). Metode Penulisan Laporan KKP. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Yunitasari, E., Triningsih, A., & Pradanie, R. (2020). Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya. *NurseLine Journal*, 4(2), 94.
<https://doi.org/10.19184/nlj.v4i2.11515>
- Zahra Raudia Gozali. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 27–32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>