

PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM KERJA, *CULTURE SHOCK* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT INDONESIA DI JEPANG

Mustaqim¹, Abdul Aziz¹, Hedy Hardiana¹

¹Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Maju

ABSTRAK

Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan, yang dinilai berdasarkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pelayanan kesehatan. Kinerja kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja, iklim kerja, *culture shock* dan stress kerja terhadap kinerja perawat rawat inap di Jepang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan cross sectional dan menggunakan teknik total sampling. Responden penelitian ini 30 orang perawat Indonesia yang bekerja di Sakai Heisei Hospital. Berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh nilai $p = 0,119$ atau $> 0,05$ artinya data berdistribusi normal dan hasil uji t didapatkan bahwa beban kerja, *cultures shock* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja perawat dengan nilai $p = 0,022, 0,049, 0,043$ atau $< 0,05$, hanya variabel iklim kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat. Jika seorang perawat dengan beban kerja yang tinggi, stres kerja yang berat serta *cultures shock* yang dirasakan akan berdampak terhadap penurunan kinerja kerja perawat. Sebaiknya manajemen Rumah Sakit perlu menyediakan pelatihan khusus untuk perawat Indonesia guna meningkatkan atau menyesuaikan kompetensi perawat, agar pelayanan yang diberikan dapat maksimal, dan dapat bersaing dengan perawat Jepang lainnya.

Kata Kunci

Beban Kerja, Iklim Kerja, *Culture Shock*, Stres Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nursing services in hospitals are one of the most important services and are oriented towards the goal of professional nursing care according to nursing standards, which are assessed based on the performance of nurses in providing nursing care in health services. Nurses' work performance can be influenced by several factors. This study aims to determine the influence of workload, work climate, culture shock and work stress on the performance of inpatient nurses in Japan. This research uses a descriptive method with a cross sectional approach and uses a total sampling technique. The respondents for this research were 30 Indonesian nurses who worked at Sakai Heisei Hospital. Based on the results of the data normality test, the p value was obtained, namely 0.119 or > 0.05, meaning that the data was normally distributed and the results of the t test showed that workload, culture shock and work stress had a significant effect on nurses' work performance with p values = 0.022, 0.049, 0.043 or < 0.05, only work climate variables have no influence on nurses' work performance. If a nurse has a high workload, heavy work stress and perceived culture shock will have an impact on reducing the nurse's work performance. Hospital management should provide special training for Indonesian nurses to improve the competency of nurses, so that the services provided can be compete with other Japanese nurses.

Key Words

Workload, Work Climate, Culture Shock, Work Stress, Nurse Performance

Received : 18 Juni 2023
Revise : 17 November 2023
Accepted : 7 Februari 2024

Correspondence*: Mustaqim
Universitas Indonesia Maju
Email: restaba87@gmail.com

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang. Pelayanan keperawatan kesehatan pada rumah sakit adalah salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan yang dinilai berdasarkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pelayanan kesehatan. Salah satu penyebab klien merasa tidak puas dan kurang nyaman adalah kinerja perawat dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Tenaga kesehatan Indonesia saat ini banyak diperlukan oleh sejumlah negara lain. Pemerintah Indonesia menjalin sejumlah kerjasama dengan pemerintah luar negeri untuk mengisi kebutuhan tenaga kesehatan tersebut. Selain mengisi kebutuhan tenaga kesehatan di luar negeri, penempatan tenaga kesehatan ini menjadi salah satu cara untuk memaksimalkan penyerapan SDM kesehatan. Berdasarkan data dari Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia (KTKI) tahun 2020, terdapat 633.025 perawat aktif secara STR, dan pada tahun 2025 secara kumulatif diperkirakan akan menjadi 696.217 orang. Adanya surplus tenaga perawat ini harus diimbangi dengan penyerapan pendayagunaan sumber daya kesehatan. Salah satu bentuk kerjasama yang dilakukan pemerintah Indonesia yaitu adanya program *Government to Government* Jepang (G to G Jepang) untuk menunjang kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kesehatan dan memberikan pengalaman baru dalam dunia kerja. Program ini dilakukan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah Republik Indonesia (BP2MI) dengan pemerintah Jepang (JICWELS) dalam rangka *Indonesia Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA). Perawat yang ditempatkan oleh pemerintah ke Jepang adalah perawat yang bekerja pada pengguna berbadan hukum dan bukan bekerja pada pengguna perseorangan.² Kerjasama yang telah dilakukan mulai tahun 2007 dan masih berlangsung hingga sekarang tahun 2022 antara Indonesia dan Jepang yaitu *Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA). IJEPA Ini adalah perjanjian kerjasama ekonomi pemerintah Indonesia dan

Jepang yang bertujuan untuk meningkatkan kerjasama antar negara. IJEPA kemudian mulai diberlakukan sejak tahun 2008. Pembentukan perjanjian IJEPA ini khususnya dalam penerimaan *nurse* (perawat) dan *careworks* (perawat lansia). Penempatan tenaga medis tersebut hanya dapat dilakukan melalui program *Government to Government* (G to G) dan dilaksanakan oleh lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan *Japan International Corpoordinaln of Welfare Services* (JICWELS). Dengan adanya kondisi saat ini, penduduk Jepang didominasi oleh lansia, sehingga permintaan akan tenaga kerja perawat terus menjadi perhatian serius bagi Jepang. Proporsi jumlah penduduk usia lanjut diprediksi bertambah hingga 32% pada tahun 2030 dan 41% pada tahun 2055 karena tingkat pertumbuhan jumlah penduduk yang sangat rendah. Salah satu poin dalam IJEPA adalah pengiriman tenaga kerja Indonesia bidang keperawatan ke Jepang. Indonesia yang mengalami kondisi kelebihan tenaga perawat dan kurangnya lapangan pekerjaan untuk para lulusan perawat sedangkan Jepang kekurangan tenaga kerja perawat menjadikan pengiriman perawat menjadi salah satu poin perjanjian bilateral bertujuan untuk memenuhi kepentingan kerja nasional kedua negara.³

Hal ini menyebabkan beban kerja perawat di Jepang bertambah karena kurangnya tenaga medis yang ada. Dalam program IJEPA Depnaker Republik Indonesia pada tahun 2019 yang diberangkatkan ke Jepang berjumlah 295 orang. Berdasarkan survei pendahuluan yang telah peneliti lakukan kepada beberapa perawat dalam program IJEPA Depnaker RI Tahun 2019 dalam bentuk wawancara pada bulan Mei tahun 2022, ada beberapa perawat yang mengatakan sering tidak masuk kerja karena sakit pada bagian pinggang karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Ada juga yang mengatakan tidak konsentrasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Diduga bahwa perawat memiliki beban kerja yang berat dan mengalami stres kerja dikarenakan banyaknya target capaian kerja yang tinggi serta kurangnya motivasi untuk bekerja.

Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat sendiri dan faktor dari luar perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain

pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar perawat sendiri yaitu beban kerja, iklim kerja, *culture shock* dan stress kerja.^{1,2} Salah satu yang harus dipertimbangkan rumah sakit adalah kinerja perawat. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang perawat atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.³

Beban kerja perawat merupakan total dari waktu keperawatan baik secara langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh klien. Iklim kerja merupakan persepsi tentang suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat.⁴ *Culture shock* merupakan gambaran kegelisahan yang dirasakan seseorang apabila tinggal dalam kebudayaan yang berlainan sama sekali. Stres kerja merupakan tekanan psikologis yang dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan baik fisik maupun mental. Sedangkan untuk kinerja kerja perawat adalah bentuk nyata dari kesuksesan atau kegagalan karyawan dalam menunjukkan hasil kerjanya.^{5,6}

Penyesuaian diri perawat dalam lingkungan baru yang memiliki beban kerja, iklim kerja, *culture shock* serta stres kerja yang berberda mengarahkan perawat untuk terdorong melakukan adaptasi dalam dunia kerja untuk tetap mampu memberikan asuhan keperawatan yang optimal sesuai kinerja. Penyesuaian diri merupakan proses yang tidak sepenuhnya berjalan dengan mudah. Lingkungan tempat bekerja yang baru biasanya dapat menimbulkan tekanan, karena memahami dan menerima nilai-nilai baru adalah sesuatu yang cukup sulit, terlebih jika nilai-nilai tersebut sangat berbeda dengan nilai-nilai yang dimiliki sebelumnya.⁵

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada tenaga kesehatan Indonesia yang bekerja di Jepang,⁸ dari 10 orang merasakan banyak faktor yang membuat kinerja kerja perawat terasa menurun baik dalam pemberian pelayanan kesehatan antara lain lingkungan bekerja yang baru terkait stres kerja, beban kerja yang berbeda dengan Rumah sakit di Indonesia, Iklim Kerja, dan *Culture shock*.

Beberapa tenaga kesehatan Indonesia merasa ingin balik ke Indonesia jika menghadapi faktor-faktor tersebut padahal masa kontrak kerja belum berakhir, maka dari itu perlu dilakukan penelitian terkait kinerja kerja perawat di Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, iklim kerja, *cultures shock* dan stress kerja terhadap kinerja kerja perawat ruang rawat inap di Sakai Heisei Hospital Osaka Jepang.

Metode

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital di Osaka, Jepang, dilaksanakan kurang lebih 6 bulan, terhitung bulan Oktober 2022 hingga bulan Maret 2023. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dengan pendekatan cross sectional, dengan menggunakan cara survey dengan kuesioner untuk melihat pengaruh dari beban kerja, iklim kerja, *culture shock* dan stres kerja terhadap kinerja kerja. Sebagian pertanyaan kuesioner seperti banyak jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien, setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik berbeda, pada variabel iklim kerja. Saya merasa tidak nyaman dengan rekan kerja saya berbicara kepada saya, saya merasa penduduk setempat memperlakukan saya berbeda karena saya orang asing ataupun saya merasa mengalami gangguan tidur ketika terlibat suatu masalah dengan rekan kerja di Rumah Sakit. Uji validitas kuesioner dilakukan dilakukan melalui program komputer Excel Statistic Analysis dan SPSS 22. Sebuah butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *df* (*Degree of Freedom*).⁷

Sedangkan uji reabilitas alat ukur yang digunakan adalah *cronbach alpha* melalui komputer Excel Statistic Analysis dan SPSS 22. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Populasi yang menjadi fokus penelitian yaitu perawat Warga Negara Indonesia yang bekerja di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital Jepang dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan total sampling, dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik ini digunakan karena jumlah

populasi kurang dari 100 sehingga dijadikan sampel penelitian semuanya. Sebaran kuesioner dengan sistem likert diberikan kepada 30 responden perawat Indonesia. Teknik analisis dengan tahapan editing, coding, entry data dan tabulasi data, analisis data menggunakan uji regresi linier dan uji t. penelitian ini memiliki Surat Keterangan Etik Penelitian No: 3512/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/II/2023.

Hasil

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa semua responden dalam usia dewasa sebanyak 30 orang (100%). Jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (76,7%), perempuan sebanyak 7 orang (23,3%). Pendidikan semua responden yaitu Ners sebanyak 30 orang (100%) dan lama bekerja sebagian besar 1-2 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), <1 tahun dan >2 tahun sebanyak 7 orang (23,3%).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama bekerja.

Karakteristik Responden	n	%
Usia		
Remaja (12-24tahun)	0	0
Dewasa (25- 45 tahun)	30	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	76,7
Perempuan	7	23,3
Pendidikan		
D3	0	0
Ners	30	100
S2	0	0
Lama Bekerja		
<1 tahun	7	23,3
1-2 tahun	16	53,3
>2 tahun	7	23,3
Total	30	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data menggunakan uji *Shapiro Wilk* diperoleh nilai p pada variabel beban kerja, iklim kerja, *culture shock*, stress kerja dan kinerja perawat yaitu 0,119 atau > 0,05 artinya data berdistribusi

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
Beban kerja, iklim kerja, <i>culture shock</i> , stress kerja dan kinerja perawat	0,200	0,119

Tabel 3. Validitas dan Realibilitas Variabel

Variabel	N	Reliabel (Cronbach Alpha)
X1	0,027	0,626
X2	0.011	0.629
X3	0.001	0.918
X4	0.031	0.850
Y	0.023	0.609

normal, sehingga uji analisa bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t Parsial.

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel yaitu <0,05 yang artinya semua item pernyataan bernilai valid, dan nilai *Cronbach Alpha* >0,6 artinya data *reliabel*.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital yang ditunjukkan dengan nilai p 0,022 < 0,05, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,768 > nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 4,6 %. Pada iklim kerja bahwa tidak ada pengaruh antara variabel iklim kerja terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital yang ditunjukkan dengan nilai p 0,909 > 0,05, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 0,115 < nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 0%. variabel *culture shock* menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel *culture shock* terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital yang ditunjukkan dengan nilai p 0,049 < 0,05, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,967 > nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 2,1%.

Tabel 4. Pengaruh Variabel terhadap kinerja kerja perawat.

Variabel	Kinerja Kerja Perawat		
	t	Nilai p	R Square
Beban Kerja	1,768	0,022	0,046
Iklim Kerja	0.115	0.909	0.000
Cultures Shock	1.967	0.049	0.021
Stres Kerja	1.860	0.043	0.110

Tabel 4 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital yang ditunjukkan dengan nilai p 0,043 atau < 0,05,

dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,860 > nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 11%.

Tabel 5 menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis terhadap 4 variabel independen, setelah melewati dua tahapan didapatkan nilai $p < 0,05$. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja perawat dengan tingkat signifikansinya 0.009 lebih kecil dari 0.05 sedangkan stress kerja diperoleh tingkat signifikasinya 0.010. dapat disimpulkan bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Sakai Hesei Hospital Osaka Jepang yaitu stress kerja dengan nilai signifikasinya 0,010.

Pembahasan

Berdasarkan hasil sebar kuesioner kepada 30 responden perawat Warga Negara Indonesia yang bekerja di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital dengan nilai $p < 0,022$ atau $< 0,05$, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,768 > nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 4,6 %. Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Ketika dihadapkan pada tugas dimana individu diharapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut, beban kerja yang berlebihan dapat berpotensi membahayakan dengan menimbulkan berbagai efek. Berdasarkan dari beberapa item pernyataan pada variabel beban kerja dapat disimpulkan 3 aspek dalam beban kerja yaitu aspek fisik, mental dan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia, terlebih dalam kondisi ini warga negara Indonesia memiliki kriteria yang sangat berbeda dengan warga Jepang sehingga banyak karakteristik baru yang dihadapi oleh perawat Indonesia.

Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek psikologis, dalam kondisi ini psikis orang dalam keadaan sakit sangat berbeda dengan orang yang sehat, sehingga kita sebagai perawat harus mampu memberikan rasa tenang serta nyaman untuk pasien yang sedang di rawat, untuk menciptakan hal tersebut tentu seorang perawat yang memiliki latar berbeda dengan pasien-pasien di Jepang

merasakan beban dibandingkan ketika berada di Indonesia, serta hubungan interpersonal antara perawat dengan perawat, perawat dengan kepala ruangan harus di jaga sehingga tidak menyebabkan beban bagi perawat.

Aspek waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja. Aspek ini menjadi sangat berpengaruh terhadap beban kerja, dengan kondisi perawat bertemu berbagai macam karakteristik, dengan psikis dari masing-masing orang yang berbeda dengan jam kerja atau waktu untuk bekerja yang berbeda jika dibandingkan dengan waktu bekerja di Indonesia dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih pada tenaga perawat Indonesia yang bekerja di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital.

Berdasarkan hasil penelitian Supratman dan Utami mengenai beban kerja untuk kegiatan langsung menunjukkan beban kerja berat sebesar 50% dan beban kerja ringan sebesar 18,8%.⁸ Kegiatan yang menjadi beban kerja berat pada perawat sebagian besar adalah kegiatan langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar, dimana kegiatan keperawatan tidak langsung meliputi yaitu merapikan lingkungan klien, menyiapkan atau memeriksa alat dan obat emergensi, melakukan koordinasi/ konsultasi dengan tim kesehatan lainnya, mengadakan atau mengikuti pre dan post konferes, keperawatan atau kegiatan ilmiah keperawatan dan medis, memberikan bimbingan dalam melakukan tindakan keperawatan, melakukan komunikasi tentang obat klien dengan pihak farmasi/apotik, mengirim/menerima berita klien melalui telepon dan membaca status klien.⁹ Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Fatimah Fauzi Basalamah dan Reza Aril Ahri menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat di RSUD Kota Makassar dengan nilai $p < 0,000$ atau $< 0,05$. artinya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil penelitian pada 30 responden menunjukkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital dengan nilai $p < 0,977$ atau $> 0,05$, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 0,115 < nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 0%.

Iklim kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik begitupun sebaliknya apabila iklim kerja tidak baik maka kinerja kerja yang dihasilkan tidak baik. Berdasarkan hasil sebar kuesioner menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital artinya iklim kerjanya baik. Hal tersebut disebabkan karena organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja terbuka untuk perawat yang bertugas, peraturan, pendapat dari perawat dapat diterima dengan baik oleh anggota perawat yang lain maupun atasan.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Higgins dalam Sutisna bahwa iklim kerja dari persepsi anggota termasuk terkait peraturan dalam bekerja, lingkungan sosial dalam bekerja. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan seta cara pandang individu terhadap rekan kerja dan organisasi.¹⁰ Artinya persepsi perawat di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital baik sehingga tidak ada pengaruh terhadap kinerja kerja, misalnya ketepatan dalam pembagian tugas, tanggung jawab dan kerjasama. Berdasarkan penjelasan tersebut maka iklim kerja yang baik terbentuk karena perhatian dan perlakuan Rumah Sakit dan atasan terhadap perawat-perawat Indonesia yang bekerja di Sakai Heisei Hospital.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Evi Lusiana dan Sri Hastuti Mulyani menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dengan nilai p 0,004 atau $< 0,05$.¹¹ Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dikarenakan lingkungan kerja, rekan kerja, atasan dalam Rumah Sakit memberikan tanggung jawab yang sesuai dan perawat bebas memberikan pendapat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *culture shock* terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital dengan nilai p 0,073 atau $> 0,05$, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,967 $>$ nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 2,1%. Perawat yang berasal dari Indonesia ketika bekerja di Jepang tentu akan merasa khawatir, rindu keluarga bahkan ingin segera pulang ke tanah air untuk bertemu keluarga serta kerabat. Rasa khawatir, pesimis ini muncul dikarenakan bahasa, aturan serta konsekuensi yang berbeda dari sehari-hari. *Culture shock* dalam

Prayusti (2017) merupakan hal umum yang dialami oleh setiap individu ketika berada di lingkungan baru karena *culture shock* merupakan bagian dari proses untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan budaya baru. Ketika seorang perawat dari Indonesia merasakan hal-hal tersebut justru akan memacu untuk semakin giat bekerja dengan menunjukkan kinerja kerja pada atasan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk Rumah Sakit.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Ratna Handayani dari penelitian metode deskriptif kualitatif pada 4 orang perawat yang akan bekerja di Jepang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *cultures shock* terhadap kinerja kerja perawat⁽⁷⁾⁽⁸⁾. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dikarenakan perawat yang bekerja di Jepang mengalami fase-fase *culture shock*, yaitu fase optimistik, cultural dan fase penyesuaian. Fase yang dialami ini tidak melebihi dari batasnya, hanya sampai muncul rasa kecewa, sedih, tidak sampai muncul perasaan depresi ataupun frustrasi.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja perawat rawat inap di Sakai Heisei Hospital. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat dengan dengan nilai p -valu 0,043 atau $< 0,05$, dengan uji t menunjukkan nilai t hitung 1,860 $>$ nilai t tabel yaitu 1,703 dengan presentasi dari uji r square yaitu sebanyak 11%. Dengan demikian stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja perawat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatimah Fauzi Basalamah yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja perawat dengan nilai p 0,013.¹² Mengikuti perkembangan zaman saat ini terkait dunia pekerjaan sangat beragam dan meningkat dari berbagai macam jenis profesi, baik pekerjaan ringan maupun berat yang dapat menguras pikiran dan tenaga. Setiap profesi pekerjaan pasti pernah merasakan kelelahan dalam bekerja yang dapat memicu stres dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh beberapa factor dalam lingkungan kerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi tidak produktif.¹³

Pengertian stres sendiri hampir sama dengan stres kerja, hanya saja ruang lingkupnya stres lebih luas, stres bisa terjadi didalam

lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Stres yang dialami didalam lingkungan kerja adalah stres yang dihadapkan dengan rekan kerja, pasien yang memiliki karakteristik berbeda, keluarga pasien yang berbagai macam karakternya. Sedangkan untuk stres diluar lingkungan kerja antara lain keluarga, keuangan, dan masalah-masalah pribadi lainnya. Stres kerja adalah suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya.¹⁴

Menurut Luthans ada beberapa aspek atau dimensi dalam stress kerja yaitu kebijakan administratif dan stragtegi dimana didalamnya menyangkut pengurangan pegawai, tekanan bersaing, perencanaan penggajian, perputaran waktu kerja, aturan birokratik dan kemajuan teknologi.¹⁵ *Organizational Structure and Design* adalah desain dan struktur organisasi dimana didalamnya meliputi adanya entralisasi dan formalisasi wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, konflik antar staff, spesialisasi, adanya dualisme peran dan perbedaan harapan. *Organizational Processes* adalah suatu proses pekerjaan dalam organisasi, misalnya adanya kontrol yang ketat, tidak adanya umpan balik dalam berkomunikasi dan kinerja, pengambilan keputusan yang terpusat dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta sistem penilaian kerja yang cenderung menghukum. *Working Conditions* merupakan kondisi lingkungan pekerjaan dimana didalamnya menyangkut lingkungan kerja yang ramai, kacau, bising, tidak kondusif, panas atau dingin, ketidakamanan dalam bekerja.¹⁶

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia.¹⁷ Berdasarkan studi pendahuluan sebelumnya salah satu tenaga kesehatan yang banyak dibutuhkan rumah sakit adalah profesi keperawatan. Sehingga stress menjadi factor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.¹⁸

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Fatimah Fauzi Basalamah menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja perawat di RSUD Kota Makassar dengan nilai $p > 0,013$ atau $< 0,05$.² Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh peneliti dikarenakan semakin tinggi tingkat stress perawat ketika bekerja memeberikan pelayanan keperawatan pada pasien dapat mempengaruhi kinerja kerjanya.

Kelebihan dalam penelitian ini yakni dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja kerja perawat Indonesia. Sedangkan kelemahan pada penelitian ini adalah tidak bisa menyimpulkan kinerja kerja secara keseluruhan semua perawat Indonesia yang bekerja di negara Jepang hanya terbatas pada tempat penelitian perawat Indonesia yang bekerja di Sakai Heisei Hospital saja.

Kesimpulan

Penelitian menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Sakai Heisei Hospital. Faktor yang paling berpengaruh setelah melewati dua tahapan didapatkan nilai $p < 0,05$ dan paling berpengaruh yaitu stress kerja dengan nilai $p > 0,010$. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperlukan dukungan sosial yang positif dari atasan rumah sakit agar dapat mengurangi tingkat stress kerja perawat sehingga tercipta situasi kerja yang kondusif serta memunculkan semangat kerja. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja perawat akan lebih terpacu agar pelayanan yang diberikan dapat maksimal dan dapat bersaing dengan perawat Jepang lainnya.

Conflict of Interest

Tidak ada konflik kepentingan dalam penulisan artikel ini.

Authors Contribution

M:membuat pendahuluan hingga kesimpulan, DAA, HH: memantau pembuatan artikel.

Acknowledgment

Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan artikel ini.

Daftar Pustaka

1. Igd PDI. Hubungan beban kerja dengan stres kerja terhadap kinerja perawat di igd. 2021;5(1).
2. Abdullah R, Ahri RA. Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018. 2019;14:288–93..
3. Edwina Rudiarty, *Pengaruh Beban Kerja* (2018) :317–24
4. Rasmulia Sembiring, Pemerintah M. Kata Kunci:

- Budaya kerja; komitmen; kinerja. 2020;6:21–30*
5. Suriyani, Sri Hastuti Mulianai. *Kinerja perawat dalam suatu rumah sakit*. (5):1–7. 2020
 6. Fina Fanka. Keselamatan dan Kesehatan Masyarakat FK, Hasanuddin U. Skripsi determinan stres kerja pada perawat bagian rawat inap rsud lasinrang kab.pinrang tahun 2022. 2022;
 7. Ratna Handayani. Kasus Indonesia Bekerja di Jepang. *Adaptasi Antar Budaya Menghadapi Culture Shock Di Jepang*. 2018;(October):26–33.
 8. Ratna Suryani, Dina Saktianingsih. Dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja kerja perawat. 2021. Medikonis.
 9. Trisna Yona Febrina, Zulkarnaen Edward. *Relationship Of Work Loads With Nursing Performance In The Program Studi S2 Keperawatan Manajemen Keperawatan Universitas Andalas Rumah Sakit Harapan Bunda* ,Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Padang. 2020;3:316–26.
 10. Erwin Yektiningsih. *A Correlation Between Working Environment and Job Experience Toward Culture Shock Among Indonesian Nurses In Japan*.2021.10–33.
 11. Yuniar N. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja ,Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 2020.
 12. Anna Riana, Nina e.c. Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat.2022.II.160-169
 13. Laminnar Hutabarat. Pengaruh budaya dan komitmen terhadap kinerja perawat di RSUP Haji Adam Malik Medan. 2020. Jurnal Ilmiah Simante
 14. Ahmad Hannani, Muzzakir. *Effect Of Workload, Satisfiction And Facilities On The Perfomance Of Nurse In The Treatment Of Floor Ii Mawar Tour Uit Hospital Makassar*.2016. Jurnal Mirai Manajement
 15. Sylvanus D, Raya P. Pengaruh budaya kerja Bajenta Baorah terhadap kinerja perawat melalui motivasi pada RSUD dr . Doris Sylvanus Palangka Raya. 2021;
 16. Hakman, Suhadi e.l, Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat covid-19. 2021.8–22.
 17. Rida Alfida, Sri Widodo. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawati AntariksaHalim Perdana Kusuma Jakarta Timur.2022
 18. Erlina, Alwi Arifi. *Effect Of Workload Of Performance Of Nurse In Inpatient Of General Hospital Labuang Baji Makassar*.2018.