

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep *Culture Shock*

2.1.1 Pengertian

Culture shock adalah istilah yang sering digunakan untuk mencakup perasaan cemas atau tidak nyaman yang dialami seseorang di lingkungan sosial yang asing (Mitha et al., 2021). Menurut Gao dan Zare (2017), *culture shock* paling sering dipandang sebagai proses normal adaptasi dengan stres budaya yang melibatkan gejala seperti kecemasan, ketidakberdayaan, lekas marah, dan kerinduan akan lingkungan yang lebih dapat diprediksi dan memuaskan.” Artinya ketika orang mengalami *culture shock* akan diawali dengan perasaan optimis bahkan kegembiraan yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi, ketegangan, dan kecemasan karena individu tidak dapat berinteraksi secara efektif dengan lingkungan baru, dan setelah itu jika orang mampu melewati budaya tersebut. shock phase, kemampuan untuk hidup dalam dua budaya yang berbeda akan berakhir dengan rasa kepuasan dan kenikmatan. Namun ada beberapa hal yang menyatakan bahwa untuk hidup dalam dua budaya tersebut, seseorang perlu menyesuaikan kembali dengan budaya sebelumnya.

Disebutkan oleh Qun et al., (2018) bahwa *Culture shock* adalah istilah terkenal yang digunakan untuk mendefinisikan pengalaman awal pencelupan dalam budaya asing. Artinya ketika orang baru mengalami waktu yang berbeda di tempat dan lingkungan baru, orang akan cenderung memiliki lebih banyak cerita untuk

dibagikan dari pengalaman menjelajahi budaya baru, dan juga pengalaman pertama ketika mengalami *culture shock* tidak akan mudah dilupakan oleh orang lain. orang mengalaminya dan Ketika orang-orang ini kehilangan semua tanda dan simbol hubungan sosial yang sudah dikenal, mereka harus mencoba menyesuaikan diri dengan gaya hidup, kondisi kehidupan, dan praktik bisnis yang berbeda dalam lingkungan budaya baru. Namun, ini adalah proses jangka panjang dan sulit. Dalam kondisi ini, perasaan terasing menumpuk tajam karena adaptasi yang buruk.

2.1.2 Gejala *Culture Shock*

Menurut Oberg dalam (Maizan et al., 2020), menyebutkan bahwa gejala *culture shock* adalah:

1. Adanya ketegangan karena upaya untuk beradaptasi secara psikologis,
2. Rasa kehilangan dengan teman, status, profesi, dan harta.
3. Ditolak atau menolak anggota budaya baru
4. Kebingungan dalam peran, harapan dan nilai.
5. Cemas hingga jijik dan marah saat menyadari adanya perbedaan budaya
6. Adanya perasaan tidak berdaya karena kurang atau bahkan tidak mampu dalam mengatasi lingkungan baru

2.1.3 Fase *Culture Shock*

1. Fase Bulan Madu

Menurut (Ward et al., 2017) “Tahap pertama selalu berisi kegembiraan, keheranan dan euforia dan yang disebut ‘Bulan Madu’ itu menekankan pada reaksi pertama ketertarikan.” Artinya, orang tersebut akan mengalami fase ini dari awal pertama pindah ke lingkungan baru. Selama bulan madu, perbedaan

antara budaya lama dan baru terlihat dari sisi romantisme. Mereka akan merasa senang, cantik dan bersemangat dengan segala hal yang ada di sekitar pengalaman baru mereka, ketika pertama kali orang tiba di negara baru, mereka mungkin akan menyukai fasilitas, pemandangan yang indah dan infrastruktur yang baik. Selama hari pertama, kebanyakan orang terpesona oleh budaya baru. Periode ini penuh dengan pengamatan dan penemuan baru. Fase ini akhirnya berakhir, seperti kebanyakan periode bulan madu.

2. Fase Krisis

Disebutkan oleh (Ward et al., 2017) “Fase krisis sebagai perasaan relatif disorientasi dengan ketidaktahuan lingkungan.” Ini berarti bahwa kegembiraan pada akhirnya dapat digantikan oleh perasaan yang tidak menyenangkan karena seseorang terus mengalami hal yang tidak menyenangkan yang mungkin dianggap aneh. Selanjutnya, segala sesuatu yang ditemukan di tempat baru menjadi mengerikan karena masih belum terbiasa dengan lingkungan baru dan bertemu orang-orang yang tidak mereka kenal setiap hari. Fase ini menunjukkan dampak negatif dari *culture shock*

3. Fase Pemulihan

Pemulihan adalah tahap di mana orang akan mencoba memahami budaya di lingkungan baru dan menyesuaikan kebiasaan dengan lingkungan. Menurut (Ward et al., 2017) “Pemulihan termasuk resolusi krisis dan pembelajaran budaya.” Artinya pembelajaran budaya terjadi ketika orang-orang yang sebelumnya mengalami *culture shock* mulai tenang dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Mereka mulai berinteraksi dengan negara tuan rumah karena proses

adaptasi. Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk mengadaptasi atribut sistem psikis untuk memenuhi tuntutan lingkungan, dan untuk mengelola perbedaan budaya. Tahap pemulihan penting karena dapat mengembangkan keterampilan pemecahan masalah untuk menghadapi budaya. Jika orang mulai menerima cara budaya dengan sikap positif, reaksi dan tanggapan negatif dengan budaya akan berkurang.

4. Fase Penyesuaian

Pada tahap Penyesuaian individu dapat berpartisipasi penuh dan nyaman dalam budaya tuan rumah. Menurut (Ward et al., 2017) “Orang akan mulai menyesuaikan dan menerima budaya baru di lingkungan baru sebagai gaya hidup baru, selain itu hal-hal menjadi lebih normal meskipun, tidak benar-benar menjadi normal ketika orang menghadapi fase bulan madu sebelumnya, karena misalnya para Pendatang mungkin memiliki kemampuan untuk mengelola diri mereka sendiri dan kepercayaan diri. Ini berarti bahwa orang telah memahami elemen kunci dari budaya baru mereka (nilai, adaptasi khusus, pola komunikasi, kepercayaan, dll). Kemampuan untuk hidup dalam dua budaya yang berbeda, biasanya disertai dengan kepuasan dan kenikmatan

2.1.4 Dampak *Culture Shock*

Menurut Analisis Dampak *Culture shock* oleh (Xia, 2019), “Ketika orang-orang ini kehilangan semua tanda dan simbol hubungan sosial yang sudah dikenal, mereka harus mencoba menyesuaikan diri dengan gaya hidup, kondisi kehidupan, dan praktik bisnis yang berbeda dalam lingkungan budaya baru. . Namun, ini adalah proses jangka panjang dan sulit. Dalam kondisi ini, perasaan terasing menumpuk

tajam karena adaptasi yang buruk.” Artinya, dampak *culture shock* dapat ditunjukkan ketika orang tersebut jauh dari negaranya sendiri, jauh dari tempat yang dianggap “rumah”, dan jauh dari lingkungan dan adat istiadatnya sendiri. Berdasarkan kondisi tersebut, mereka tidak dapat berpartisipasi dalam kehidupan barunya sehingga dapat membawa dampak negatif bagi orang tersebut. Tetapi orang akan mempelajari kondisi baru untuk melanjutkan hidup mereka. Disebut sebagai adaptasi. Jika orang dapat menerima perbedaan dan belajar lingkungan baru, mereka akan mendapatkan dampak positif dari *culture shock*.

1. Dampak Positif

Menurut (Xia, 2019) “Dampak positif dapat ditunjukkan ketika pertama kali pendatang tiba di negara baru yang disebut fase bulan madu dan setelah proses adaptasi dalam fase pemulihan.” Artinya fase pertama selalu membawa dampak kegembiraan dan keheranan bagi Sojourners. Karena mereka mungkin menyukai orang baru, pemandangan indah dan infrastruktur yang baik di lingkungan baru. Kegembiraan adalah perasaan antusiasme, keinginan, minat, dan kegembiraan yang besar. Sedangkan takjub adalah perasaan terkejut dan heran yang luar biasa atau perasaan tidak percaya. Setelah Sojourners mempelajari dan mengadaptasi budaya baru dalam fase pemulihan, mereka dapat membawa dampak positif bagi kehidupan mereka

2. Dampak Negatif

Culture shock adalah kasus negatif yang dihadapi seseorang ketika negaranya sendiri berbeda dari negara barunya. Menurut (Xia, 2019) menganggap *culture shock* sebagai penyakit yang terjadi ketika seseorang

pindah ke suatu negara. Artinya, komponen pembelajaran atau perilaku '*culture shock*' juga terkait terlalu banyak dengan dampak negatif yang terkait dengan kontak budaya. Sebaliknya, orang yang gugup, depresi, dan menarik diri cenderung tidak melakukan upaya untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan budaya.

2.1.4 Pengukuran *Culture Shock*

Pengukuran *culture shock* dilakukan dengan menggunakan *Culture Distance Index* dari Mumford (1998) yang berisi 12 pernyataan dengan 2 indikator yaitu:

1. Inti *culture shock* yang terdiri dari 7 item yaitu:
 - a. Ketegangan untuk beradaptasi
 - b. Rindu tanah air
 - c. Merasa diterima di tempat baru
 - d. Ingin melarikan diri
 - e. Bingung tentang identitas
 - f. Kaget atau jijik
 - g. Merasa tidak berdaya

2. Stress interpersonal yang terdiri dari 5 item yaitu:
 - a. Cemas dan canggung
 - b. Memahami isyarat
 - c. Tidak nyaman dengan tatapan orang
 - d. Merasa seperti ditipu
 - e. Upaya untuk bersikap sopan kepada tuan rumah

Scoring yang diberikan adalah menurut keparahan gejala yang dirasakan mulai dari 0-2 yaitu 0 jika tidak merasakan gejala, 1 jika gejala ringan-sedang, dan 2 jika gejala berat, kemudian dikriteriakan menjadi:

1. Mengalami *culture shock* jika skor \geq median
2. Tidak mengalami *culture shock* jika skor $<$ median.

(Mumford & Babiker, 1998)

2.2 Konsep Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Asih et al., 2018).

Manurut (Vanchapo, 2020) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi mencapai prestasi kerja yang baik.

Stres kerja yang dialami perawat akan berdampak kepada kinerjanya dan mempengaruhi mutu pelayanan asuhan keperawatan pada pasien. Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi

atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja (Hangewa et al., 2020).

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stresor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Luthan (dalam Asih, *et al.*, 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stres (*antecedent stres*) antara lain:

1. Stresor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stresor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stresor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. Stresor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Factor yang mempengaruhi stres kerja dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. *Culture Shock*

Perawat yang bekerja di luar negeri seringkali masih menggunakan budaya negara asalnya untuk dijadikan standar dalam bekerja, hal ini tidak jarang memicu konflik dengan pegawai lain yang kurang memaklumi perbedaan tersebut. Konflik dengan teman sejawat, konflik dengan dokter, perbedaan Bahasa menjadi sumber stress dalam bekerja (Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

2. Dukungan Sosial

Stres dapat dihilangkan dengan cara mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan sekitar individu, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stressor* dari lingkungan kerja berkembang menjadi stres (Siswadi et al., 2021)

3. Masa Kerja

Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman tersebut akan mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan akan mengurangi stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, responden yang mengalami stres kerja adalah responden yang memiliki masa kerja yang cenderung sedikit. Hal ini kemungkinan dikarenakan kurangnya pengalaman dalam melakukan pekerjaan serta cara menyesuaikan

diri dengan pekerjaan sehingga menyebabkan stres dengan pekerjaan yang dilakukan (Singal et al., 2021).

4. Beban Kerja

Beban kerja memberikan gambaran dengan terjadinya stres kerja yang berbeda dimana setiap kita memiliki batasan ukuran kemampuan dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja (Badri, 2020)

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres (Badri, 2020).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi stres menurut (Vanchapo, 2020) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Faktor Organisasional

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, dikategorikan menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu:

- a. Kurangnya otonomi dan kreativitas
- b. Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis
- c. Relokasi pekerjaan
- d. Kurangnya pelatihan
- e. Karier yang melelahkan

2. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga
- b. Ketidakpastian ekonomi
- c. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
- d. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan
- e. Konflik dengan rekan kerja

3. Faktor Lingkungan

Penyebab lingkungan seperti:

- b. Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi dan suhu)
- c. Diskriminasi ras
- d. Pelecehan seksual
- e. Kekerasan ditempat kerja
- f. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

2.2.4 Jenis Stres Kerja

Berney dan Selye (dalam Asih, *et al.*, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustres (good stres)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat kinerja yang tinggi. *Eustres* ini tidak dianggap sebagai ancaman, tetapi termasuk dalam stres baik yang muncul dikarenakan berada pada situasi atau keadaan baik yang menjadi inspirasi

2. *Distres*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian
3. *Hyperstres*, yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
4. *Hypostres*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.2.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dalam *Expanded Nurse Occupational Stres Scale* adalah (Chen et al., 2020):

1. Tuntutan pekerjaan
 Khawatir menerima keluhan dari pasien atau kerabatnya karena tidak memenuhi tuntutan mereka, harus menanggung sentimen negatif dari pasien atau kerabat mereka, tidak punya cukup waktu untuk memenuhi permintaan pasien dan kerabat mereka tidak yakin sejauh mana kondisi atau perawatan pasien yang harus ungkapkan kepada mereka, tugas yang berlebihan di tempat kerja menghalangi untuk merawat pasien, harus mempertahankan unit profesional selain milik .

2. Konflik pekerjaan

Keluarga beban pekerjaan mempengaruhi kehidupan rumah tangga, banyaknya waktu yang dihabiskan oleh pekerjaan menyulitkan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, beban pekerjaan menyulitkan untuk melakukan pekerjaan pribadi dan/atau terlibat dalam hobi, pekerjaan menimbulkan ketegangan yang menyulitkan untuk memenuhi tugas keluarga, harus menyesuaikan jadwal untuk kegiatan/tamasya keluarga untuk mengakomodasi tanggung jawab pekerjaan.

3. Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau pengasuh

Evaluasi profesional perawatan berlawanan dengan dokter, sifat temperamental dokter membuat gelisah, tidak dapat secara instan mendapatkan informasi terkait pasien karena komunikasi yang tidak memadai di dalam tim, anggota tim tampaknya tidak membantu tepat waktu dalam keadaan mendesak, kurangnya dukungan dari tim memengaruhi kepercayaan pasien dengan.

4. Kekerasan dan penindasan di tempat kerja

Pelecehan verbal seperti hinaan dan komentar sarkastik, pelecehan psikologis seperti ancaman, diskriminasi, intimidasi, dan pelecehan, kekerasan fisik seperti memukul, menendang, mendorong, mencubit, menarik, dan menyeret, pelecehan seksual seperti implikasi dan perilaku yang tidak pantas

5. Masalah organisasi

Sistem on-call mempengaruhi hidup. Jam kerja termasuk jam panggilan, diberitahu tentang perubahan jadwal kurang dari pemberitahuan jam. Organisasi biasanya memberi upah kerja lembur dengan upah rendah. Tidak

mencapai promosi (mis., level atau) dalam periode yang diharapkan akan memengaruhi penghasilan

6. Bahaya pekerjaan

Paparan bahan kimia seperti obat kemoterapi, alkohol, dan cidek. Paparan radiasi atau cahaya kuat seperti sinar-x, sinar ultraviolet, dan laser. Merasa stres mengingat kemungkinan pasien mengidap penyakit menular seperti SARS atau AIDS mengangkut pasien atau peralatan. Tempat kerja menyediakan peralatan pelindung yang memadai seperti masker dan gaun pelindung.

7. Kesulitan mengambil cuti

Tingkat kesulitan dalam meminta cuti untuk keadaan darurat rumah tangga adalah tingkat kesulitan dalam memaafkan diri sendiri karena merasakan ketidaknyamanan yang kuat adalah

8. Ketidakberdayaan

Stres karena kondisi pasien tidak membaik. Menghadapi kematian pasien. Tidak memiliki cukup waktu untuk menawarkan perawatan kesehatan mental kepada pasien selama jam kerja.

9. Hubungan interpersonal

Hubungan antar rekan kerja dalam unit umumnya baik. Harus mengajar siswa perawat dan pendatang baru sambil merawat pasien. Khawatir ketidakmampuan rekan kerja akan mempengaruhi keselamatan pasien. Manajer atau kepala perawat mendukung jika terjadi konflik antara dan pasien. Pengasuh primer tidak melaksanakan tugasnya dengan tepat.

10. Kebutuhan fisiologis dasar tidak terpenuhi

Tidak punya waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi (misalnya, konsumsi air dan istirahat di toilet). Tidak dapat mengambil istirahat waktu makan 0 menit tanpa gangguan

2.2.6 Manajemen Stres Kerja

Langkah-langkah berikut dapat diambil oleh organisasi untuk memerangi stres (Panigrahi, 2018):

1. Mengurangi jam kerja yang panjang

Organisasi harus melihat bahwa jam kerja yang panjang dari karyawan harus dikurangi dan teknik manajemen waktu yang tepat diajarkan kepada mereka.

2. Mengajar Karyawan untuk melakukan keseimbangan Kehidupan-Kerja

Pelatihan-pelatihan wajib harus diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan-kerja.

3. Penggunaan Teknologi

Organisasi harus menggunakan teknologi yang tersedia dan menyediakan kursus pelatihan khusus tentang topik apa pun yang diperlukan untuk kemajuan pekerjaan.

4. Komunikasi

Organisasi harus mendorong komunikasi dan selalu meminta umpan balik, di mana manajer SDM harus selalu dapat diakses langsung oleh setiap karyawan untuk didengarkan. Organisasi selalu berusaha menindaklanjuti dengan semua

berita perusahaan dan bisnis, selain studi baru yang diterbitkan mengenai stres kerja, bagaimana mengenalinya dan mengatasinya.

5. Kekhawatiran Keamanan

Organisasi harus mengambil upaya untuk membuat karyawan dan orang-orang merasa aman dengan menerapkan undang-undang untuk pemeriksaan keamanan, memeriksa identitas pengunjung ke perusahaan dan tidak mengizinkan orang yang tidak berkepentingan untuk masuk.

6. Pengenalan Rencana Pensiun

Menerapkan sistem Jaminan Sosial dan Dana Pensiun, yang merupakan asuransi dan keringanan yang sangat baik bagi karyawan agar tidak khawatir lagi akan masa pensiunnya.

7. Stabilitas pekerjaan dan ketakutan akan perampangan

Krisis Ekonomi sangat kompleks. Sayangnya, PHK dan perampangan dipaksakan pada banyak orang organisasi, dan tidak ada yang dapat dilakukan manajemen secara internal untuk menghentikan masalah ini.

8. Keanekaragaman Tempat Kerja

Perusahaan harus mempekerjakan semua jenis pengalaman dari segala usia, jenis kelamin, dan dari semua tingkat pendidikan

2.2.7 Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran stres kerja menggunakan *Expanded Nursing Stres Scale* yang diadopsi dari (Chen et al., 2020). Skor yang diberikan adalah 4 jika dijawab sangat setuju, 3 jika setuju, 2 jika tidak setuju, dan 1 jika sangat tidak setuju, kemudian total skornya dipersentasekan sehingga didapatkan kriteria:

1. Tidak stres : 0-25%
2. Stres ringan : 26-50%
3. Stres sedang : 51-75%
4. Stres berat : 76-100%

Kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Expanded Nursing Stres Scale Versi Asli

No	Items	Strogly agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree
	Work Demands				
1.	<i>I am worried about receiving complaints from patients or their relatives for not meeting their demands.</i>				
2.	<i>I have to bear the negative sentiment of patients or their relatives.</i>				
3.	<i>I do not have sufficient time to meet patients' and their relatives' demands</i>				
4.	<i>I am unsure of the extent of patients' conditions or treatments that I should reveal to them.</i>				
5.	<i>Excessive duties in the workplace prevent me from attending to patients.</i>				
6.	<i>I have to maintain professional units other than my own.</i>				
	Work-Family Conflict				
7.	<i>The burden of work affects my domestic life.</i>				
8.	<i>The amount of time my job occupies makes it difficult for me to fulfill family responsibilities.</i>				
9.	<i>The burden of work makes it difficult for me to undertake my personal chores and/or engage in hobbies.</i>				
10.	<i>My job produces strain that makes it difficult for me to fulfill my family duties.</i>				
11.	<i>I have to adapt my schedule for family activities/outings to accommodate my work responsibilities.</i>				
	Insufficient Support from Coworkers or Caregivers				
12.	<i>The professional evaluation of care of mine was opposite to that of the doctors.</i>				
13.	<i>Doctors' temperamental nature agitates me.</i>				
14.	<i>I cannot instantaneously obtain patient-related information because of inadequate communication within the team.</i>				

No	Items	Strogly agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree
15.	Team members do not appear to help in a timely manner under urgent circumstances.				
16.	Lack of support from the team affects patients' trust in me.				
	Workplace Violence and Bullying				
17.	Verbal abuse such as insults and sarcastic comments.				
18.	Psychological abuse such as threats, discrimination, bullying, and harassment.				
19.	Physical abuse such as hitting, kicking, pushing, pinching, pulling, and dragging.				
20.	Sexual harassment such as inappropriate implications and behaviors.				
	Organizational Issues				
21.	The on-call system affects my life.				
22.	My working hours include on-call hours.				
23.	I was informed of a change to my schedule at less than hours' notice.				
24.	The organization usually remunerates my overtime work at a low rate of pay.				
25.	Not achieving a promotion (e.g., level or) within the expected period affects my income.				
	Occupational Hazards				
26.	Exposure to chemicals such as chemotherapy drugs, alcohol, and Cidex.				
27.	Exposure to radiation or strong light such as X-ray, ultraviolet light, and lasers.				
28.	I feel streded considering that my patients might be have contagious diseases such as SARS or AIDS ^a .				
29.	Transporting patients or equipment.				
30.	The workplace offers sufficient protective equipment such as masks and gowns.				
	Difficulty Taking Leave				
31.	The level of difficulty in asking for leaves for household emergencies is				
32.	The level of difficulty in excusing myself for feeling strong discomfort is				
	Powerlessness				
33.	Patients' conditions do not improve.				
34.	Encountering the death of a patient.				
35.	I have insufficient time to offer mental health care to patients during working hours.				
	Interpersonal Relationships				
36.	Relationships among colleagues within the unit are generally good.				
37.	I should teach student nurses and newcomers while caring for patients.				

No	Items	Strogly agree	Agree	Disagree	Strongly Disagree
38.	<i>I worry that my colleagues' incompetence will affect patient safety.</i>				
39.	<i>The manager or head nurse supports me in the event of a conflict between me and a patient.</i>				
40.	<i>Primary caregivers do not execute their tasks appropriately.</i>				
	<i>Unmet Basic Physiological Needs</i>				
41.	<i>I have no time to fulfill my personal needs (e.g., water consumption and toilet breaks).</i>				
42.	<i>I cannot take an uninterrupted 0-minute mealtime break.</i>				

(Chen et al., 2020)

2.3 Hubungan *Culture Shock* dengan Stress Kerja

Culture shock terjadi karena adanya ketidaksetaraan pandangan antara budaya satu dengan lainnya, sehingga membuat suatu budaya baru yang datang ke budaya lainnya mengalami kehilangan harapan atau antisipasi dengan kesamaan (Maizan et al., 2020). *Culture shock* meliputi perasaan disorientasi, kebingungan, ketidakpastian, dan kecemasan pada orang yang terpapar ke budaya yang asing (McQuilkin et al., 2020). *Culture shock* yang dirasakan berindikasi dengan adanya penyebab stress pada individu dan sulitnya melakukan penyesuaian diri akibat budaya kerja yang berbeda (Dianingrum & Sitorus, 2022). Perawat yang bekerja di luar negeri seringkali masih menggunakan budaya negara asalnya untuk dijadikan standar dalam bekerja, hal ini tidak jarang memicu konflik dengan pegawai lain yang kurang memaklumi perbedaan tersebut. Konflik dengan teman sejawat, konflik dengan dokter, perbedaan Bahasa menjadi sumber stress dalam bekerja (Al-Nusair & Alnjadat, 2022). *Culture shock* dianggap sebagai faktor yang menyebabkan

stress kerja yang berakibat pada penurunan kualitas perawatan yang dilakukan oleh perawat (Ellina et al., 2020).

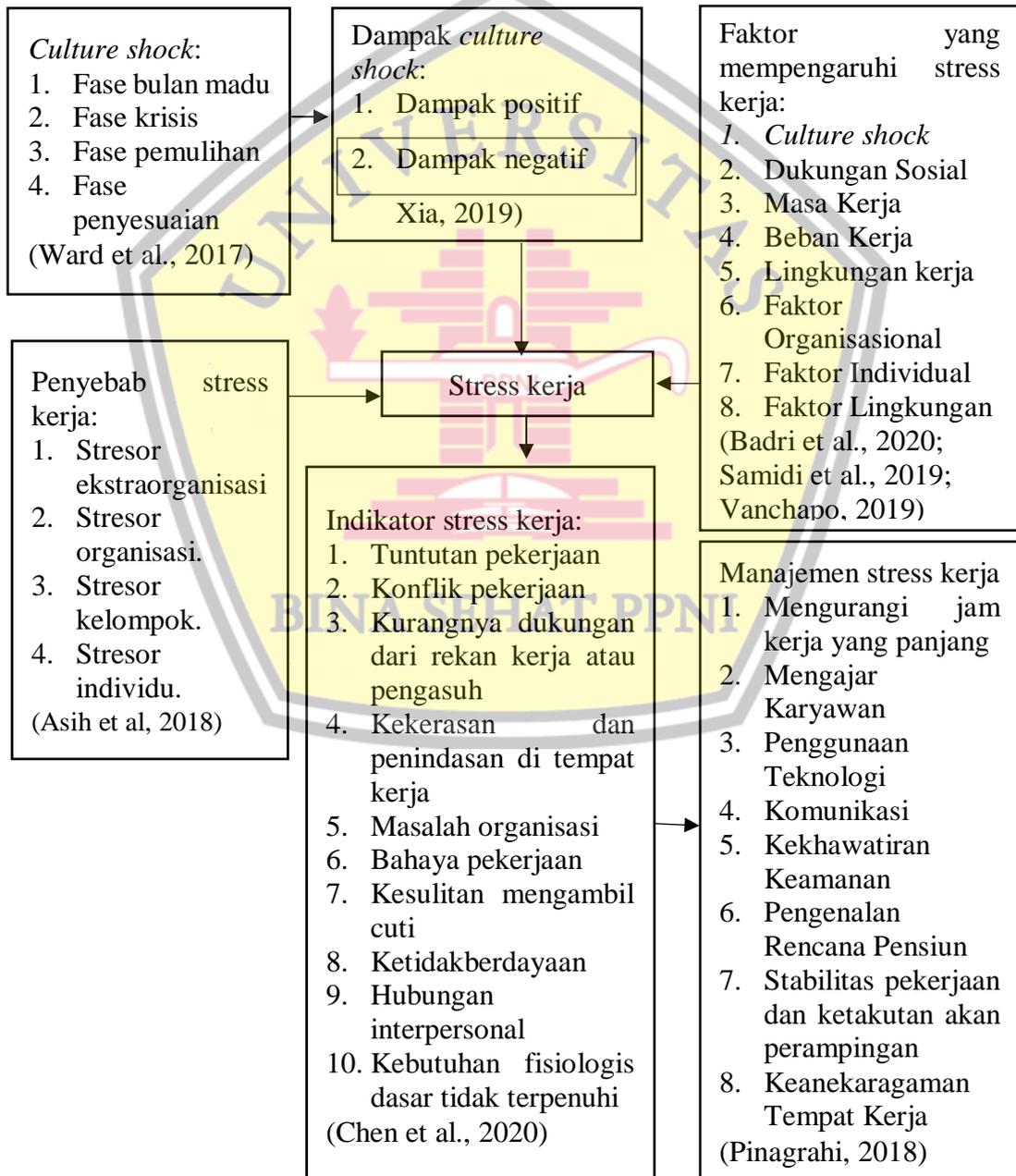
2.4 Keaslian Penelitian

Tabel 2. 2 Keaslian Penelitian

Peneliti	Sampel	Metode	Output
<i>Prevalence of Stres and Coping Mechanism Among Staff Nurses of Intensive Care Unit in a Selected Hospital</i> (Kibria, 2018)	50 perawat	<i>Cross seccional</i>	Sebagian besar perawat (90%) pernah mengalami stres. Sebagian besar perawat (72%) pernah mengalami nyeri punggung sebagai stres fisik. Sebagian besar perawat (64%) mengalami kebosanan sebagai stres psikologis. Sebagian besar perawat (62%) pernah mengalami kesalahan atau kesalahan umum selama bekerja. 74% perawat menggunakan doa dan 88% perawat menggunakan berbagi masalah dengan orang lain dalam mengatasi stres. Mayoritas (86%) perawat memiliki ijazah keperawatan. Sebagian besar perawat (68%) memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun. 100% perawat merasa sangat stres ketika satu perawat memberikan perawatan kepada lebih dari satu pasien
<i>Stres Among Nurses: A Case Study At Healthcare Centers In Melaka</i> (Ramli et al., 2018)	213 perawat	<i>Descriptive</i>	Skor stres kerja perawa di Malaka rata-raa 3,96
<i>The Association between Sociodemographic Characteristics, Creativity and Occupational Stres among Nurses Working in Ilam Hospitals, Iran</i> (Ghelichkhani et al., 2022)	200 perawat	<i>Descriptive</i>	Sekitar 73% perawat mengalami stres kerja rendah dan 25% tidak mengalami stres kerja
<i>Effects of participatory workplace improvement program on stres-related biomarkers and self-reported stres among university hospital nurses: a preliminary study</i> (Tondokoro et al., 2021)	473 perawat	<i>Descriptive</i>	Para peserta menggambarkan tingkat stres kerja yang rendah 7,6%, tingkat sedang di 27,1%, dan tingkat stres kerja yang tinggi di 65,3%, masing-masing.

2.5 Kerangka Teori

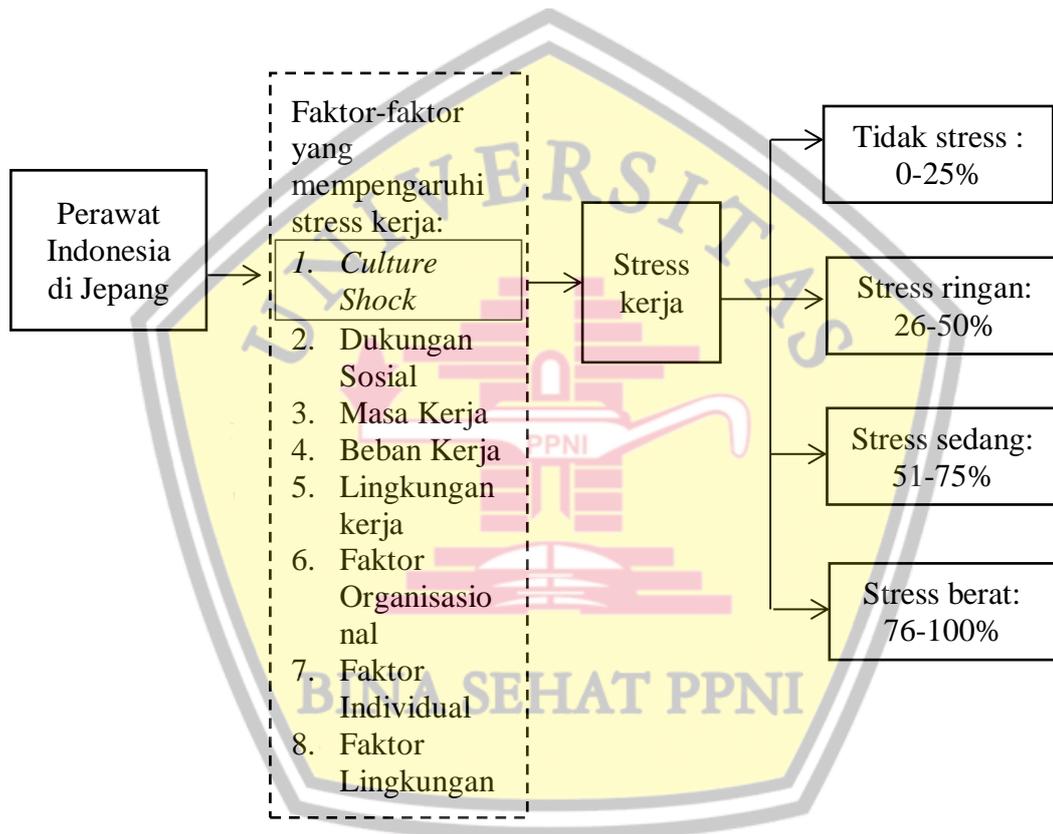
Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian (Sugiyono, 2016).



Gambar 2.1 Kerangka Teori dengan Stress Kerja Perawat Indonesia di Jepang Akibat Culture Shock

2.6 Kerangka Konseptual

Konsep adalah abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti) (Nursalam, 2016).



Keterangan :

- : diteliti
 : tidak diteliti

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Hubungan *Culture Shock* Dengan Stress Kerja Perawat Indonesia Di Jepang

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: ada hubungan *culture shock* dengan stress kerja perawat Indonesia di Jepang

