

Analisis Komparasi Kepuasan Kerja Perawat Indonesia yang Bekerja di Indonesia dan Jepang

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Andreas Kiser Purba Universitas Negeri Padang andreaspurba805@gmail.com Suci Rahma Nio Universitas Negeri Padang sucirahmanio@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 1 Februari 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi:

Purba, A. K., & Nio, S. R. (2026). Analisis Komparasi Kepuasan Kerja Perawat Indonesia yang Bekerja di Indonesia dan Jepang. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(1), 444-453.

Abstrak

Perawat memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan, sehingga tingkat kepuasan kerja perawat merupakan aspek krusial yang menjadi perhatian. Perbedaan sistem kerja, budaya organisasi, serta lingkungan pekerjaan antar negara diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Penelitian bertujuan guna menganalisis serta membandingkan kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif. Responden penelitian ini sebanyak 192 perawat Indonesia (96 perawat di Indonesia dan 96 perawat Indonesia di Jepang) yang didapatkan mempergunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kepuasan kerja Hapsari (2019). Analisa data mempergunakan uji independent samples t-test guna memahami pertidaksamaan kepuasan kerja dari masing-masing kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di kedua negara berada pada kategori sedang. Di Indonesia, sebanyak 62,50% perawat berada pada kategori kepuasan kerja sedang, sedangkan di Jepang mencapai 76,04%. Meskipun demikian, nilai rata-rata kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di dalam negeri ($M = 31,47$) lebih tinggi dibandingkan perawat Indonesia yang bekerja di Jepang. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara kedua kelompok perawat, sehingga hipotesis H_a diterima.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perawat, Indonesia, Jepang, Studi Komparatif

Abstract

Nurses play a crucial role in the healthcare system, and therefore, nurse job satisfaction is a crucial aspect of concern. Differences in work systems, organizational culture, and work environments across countries are thought to influence nurse job satisfaction. This study aims to analyze and compare the job satisfaction of Indonesian nurses working in Indonesia and Japan. The study employed a quantitative approach with a comparative design. The respondents were 192 Indonesian nurses (96 nurses in Indonesia and 96 nurses in Japan) obtained using purposive sampling. Data collection was conducted using Hapsari's (2019) job satisfaction scale. Data analysis used an independent samples t-test to understand the differences in job satisfaction between the groups. The results showed that nurse job satisfaction levels in both countries were in the moderate category. In Indonesia, 62.50% of nurses were in the moderate job satisfaction category, while in Japan the figure reached 76.04%. However, the average job satisfaction score of Indonesian nurses working domestically ($M = 31.47$) was higher than that of Indonesian nurses working in Japan. The results of the statistical analysis showed a significant difference in job satisfaction between the two groups of nurses, so the H_a hypothesis was accepted.

Keywords: job satisfaction, nurses, Indonesia, Japan, comparative study

A. Pendahuluan

Perawat memegang peran krusial guna mewujudkan kenaikan Kesehatan Masyarakat Indonesia maupun dunia. Perawat merupakan seorang yang sudah menempuh pendidikan pada lingkup keperawatan, entah itu di Indonesia hingga luar negeri, serta telah mendapat pengakuan dari pemerintah seperti aturan yang ditetapkan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, 2014). Di Indonesia, kebutuhan akan tenaga perawat terus meningkat seiring meningkatnya jumlah fasilitas kesehatan, tuntutan kualitas pelayanan, serta perkembangan penyakit yang semakin beragam.

Tingginya kebutuhan tersebut tidak selalu sejalan pada kepuasan kerja yang dialami perawat. Kepuasan kerja perawat mayoritas pada kategori rendah (61%) dibanding tenaga kesehatan lainnya (Galani et al., 2023). Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian telah dilakukan di Indonesia, menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat Indonesia masih belum maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Adhyka (2024) pada RSUD H. Abdul Manap Jambi, terdapat 61,1% perawat dilaporkan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Kordak et al (2020) pada RSUD Amurang, dimana perawat menunjukkan hasil hanya 12,2% menyatakan puas dengan pekerjaannya, sedangkan 87,8% sisanya merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Jepang sebagai salah satu tujuan utama perawat Indonesia untuk bekerja melalui berbagai program kerja sama internasional, seperti IJEPA dan G to G. Data penempatan pekerja migran Indonesia Januari-Agustus 2025, terdapat 18.847 penempatan di berbagai negara. Dari jumlah tersebut, penempatan pekerja migran Indonesia sebanyak 31 orang dengan tenaga careworker dan nurse pada tahun 2024, sebagai Registered Nurse sebanyak 114 orang. Selain sebanyak 31 orang, sebagai Registered Nurse sebanyak 114 orang. Selain itu, Pada agustus tahun 2025 terdapat 1.007 perawat Indonesia yang bekerja di Jepang sebagai careworker (Pusdatin KemenP2MI/BP2MI, 2025).

Peluang kerja di Jepang memang cukup besar dan banyak menarik minat perawat Indonesia, tidak selalu menjamin bahwa perawat yang menjalani pekerjaan di luar negeri memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik dibanding dalam negeri. Hal ini dibuktikan oleh Kitajima et al (2020) dalam penelitiannya, 200 perawat bersertifikat di Jepang menunjukkan perasaan kurang puas dengan pekerjaan yang dijalani. Sejalan dengan Yektiningsih et al (2021) menunjukkan kepuasan kerja pada perawat Indonesia di Jepang 25% masuk kedalam kategori sedang. Lebih lanjut, Tanaka & Yoshimura (2024) menjelaskan bahwa perawat perempuan tidak puas dengan penghasilan mereka di Jepang tetapi merasa lebih baik daripada perawat di negara asal mereka dalam hal pendapatan dan pengaturan kerja.

Kondisi lingkungan pekerjaan menjadi prediktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di Jepang, Hua et al (2024) mengungkapkan bahwa terdapat 79,7% perawat Jepang mengalami diskriminasi di tempat kerja, dimana sebagian besar dilakukan oleh rekan kerja

mereka, diikuti oleh manajer atau supervisor mereka, pasien, dan keluarga pasien. Penelitian di atas di dukung oleh Jiang Dan Kira (2024) yang menyebutkan bahwa 74,1% perawat jepang perawat yang berniat meninggalkan pekerjaannya. Tidak hanya diskriminasi dan tekanan psikososial, beban kerja yang berlebihan turut menjadi tantangan besar bagi perawat. Ishikawa et al (2025) menemukan hasil 15,5% perawat bekerja ≥ 50 jam per minggu dan 3,6% bekerja ≥ 60 jam per minggu, menggambarkan jam dan intensitas kerja yang tinggi di sektor keperawatan Jepang. Kondisi ini semakin diperkuat dengan temuan Shoki et al (2024) Perawat migran masih kesulitan untuk menjalankan praktik keperawatan secara mandiri.

Kondisi serupa juga ditemukan pada perawat yang bekerja di Indonesia, pada penelitian Rizany et al (2020) perawat di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebesar 52,46% dari 91 partisipan penelitian. Selain itu, penelitian lain menunjukkan hasil kepuasan kerja perawat menunjukkan tingkat yang belum optimal, yaitu kriteria standar kepuasan kerja yaitu 75,5% masih berada di bawah minimum standar rata-rata alat ukur Minnesota Satisfaction Questioner (MSQ). Penelitian di atas sejalan dengan Penelitian Musmiler et al (2020) di RSUD dr. Rasidin Padang juga menunjukkan hasil 37 dari 72 orang (51,4%) perawat pelaksana mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dan perawat merasa kesempatan promosi masih kurang kurang baik (59,7%). Penelitian yang dilakukan oleh Musmiler et al (2020) RSUD Cibabat Kota Cimahi mendapatkan hasil sebesar 61,7% perawat masih tidak puas terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan Barahama et al (2019) di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, mayoritas perawat tidak puas terhadap pekerjaannya (51,7%).

Untuk memperkuat temuan penelitian terdahulu, peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 23 Oktober dan 26 Oktober 2025 terhadap dua perawat indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang, hasil wawancara menunjukkan bahwa keduanya sama-sama menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Subjek pertama adalah perawat yang melakukan pekerjaan di RS swasta kota padang, subjek pertama mengatakan ia tidak puas dengan pekerjaannya sebagai perawat disebabkan oleh perasaan bahwa pekerjaan sebagai perawat kurang dihargai dan monoton. Selanjutnya ia mengatakan bahwa gaji yang didapatkan cukup, namun kurang puas karena pekerjaan sebagai perawat sangat melelahkan. Subjek pertama juga mengatakan bahwa rekan kerja itu berbeda-beda, "kalau teman dekat tentu mendukung saat saya sedih dan senang, tapi kalo ga deket ya biasa aja".

Subjek kedua yaitu pekerja migran Indonesia di Jepang yang sedang bekerja sebagai careworker, ia mengatakan pada awalnya sangat takut saat pertama kali bekerja di jepang tapi di bulan dua ia merasa nyaman karena beberapa pasien sangat sopan dan menghargai ia. Subjek kedua mengatakan yang membuat saya kurang puas karena jam kerja yang kadang suka bertambah meskipun mendapatkan gaji lembur, selain itu ia dituntut untuk bekerja dengan rapi dan cepat. Subjek kedua mengatakan bahwa gaji yang didapatkan sangat sesuai karena berbeda jauh dengan gaji yang didapatkan di Indonesia. Subjek kedua juga mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat tidak mendukung karena fokus dengan pekerjaan masing-masing "bahkan saat saya sakit tidak ada yang tau". Berdasarkan hasil wawancara menunjukan terdapat ketidakpuasan kerja perawat, baik yang bekerja di Indonesia maupun di Jepang.

Fenomena ketidakpuasan kerja ini menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat kepuasan kerja adalah variabel yang sudah ada dari beberapa dekade sebelumnya (Hapsari, 2019). Teori Dua Faktor Herzberg et al (1959) menjelaskan bahwa kepuasan muncul dari faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani maupun hasil setelah menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja bukan hanya disebabkan oleh pencapaian tujuan individu dalam suatu pekerjaan, melainkan kesesuaian antara kebutuhan pribadi, ekspektasi, serta kondisi lingkungan kerja yang dihadapi (Locke, 1969). Pemahaman tentang kepuasan kerja juga diperluas oleh (Warr et al (1979) kepuasan kerja dimaknai sebagai sejauh mana individu melaporkan kepuasan terhadap aspek intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja intrinsik mengacu elemen yang berasal dari dalam diri individu, misalnya harapan pribadi, kebutuhan, serta motivasi internal yang mendorong seseorang untuk merasa puas terhadap pekerjaannya. Berikutnya, kepuasan ekstrinsik sebagai faktor-faktor dari luar diri individu, seperti gaji yang diperoleh, tempat berkerja, kenaikan jabatan, manajemen di tempat kerja, dan relasi dengan orang lingkungan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman perasaan seorang yang membuat senang ataupun tidak senang dan dialami selama menjalankan tugasnya (Amalia Nofiani, 2025).

Kepuasan kerja tidak hanya memberi dampak pada individu, melainkan berpengaruh pada organisasi, Kristanti et al (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dalam konteks pelayanan kepuasan kerja perawat adalah hal krusial saat mengimplementasikan tujuan layanan Kesehatan dalam RS (Aziz, 2020). Sejalan dengan

Regina De Souza & Alves Barbosa (2011) yang menjelaskan dampak-dampak dari kepuasan kerja, diantaranya: mempengaruhi produktivitas, kinerja, ketidakhadiran, pergantian karyawan, kewarganegaraan organisasi, kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan hidup, dan kepuasan klien. Lebih jauh, Ramadanti & Ahman (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menumbuhkan dorongan motivasional dan semangat kerja internal yang mendorong untuk menunjukkan prestasi yang lebih optimal. Pernyataan di atas sejalan dengan Nopita Wati et al (2020) yang menjelaskan bahwa tenaga kesehatan terutama perawat yang mempunyai kepuasan kerja yang baik berimplikasi pada pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan akan membuat pelayanan menjadi lebih berkualitas.

Terdapat beberapa faktor yang menurunkan tingkat kepuasan kerja, Moisoglou et al (2021) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat tujuh faktor kepuasan kerja di antaranya adalah karakteristik pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan sejawat, komunikasi, gaji, promosi dan tunjangan tambahan. Selain itu kerja Domagała et al (2018) menambahkan faktor-faktor lain sebagai prediktor kepuasan kerja seperti beban kerja, keamanan kerja, pendapatan di tempat kerja, lingkungan pekerjaan, tim. Selaras dengan temuan tersebut, Tasneem et al (2018) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji, tunjangan, komunikasi di lingkungan kerja, hingga kondisi tempat bekerja.

Dalam konteks global perbandingan kondisi kerja lintas negara menjadi semakin relevan, menurut Yang et al (2021) Komparasi dalam lingkungan persaingan global merupakan kunci penting daya saing. Sejalan dengan itu Efendi et al (2025) menegaskan bahwa masih diperlukan bukti empiris yang lebih kuat untuk menelusuri lintasan karier serta dinamika profesional perawat Indonesia dalam konteks mobilitas internasional.

Kurangnya data mengenai masalah kepuasan kerja perawat Indonesia pada fasilitas pelayanan kesehatan di Jepang memerlukan investigasi lebih lanjut (Efendi et al., 2025). Hal ini membuka ruang untuk mengeksplorasi apakah perbedaan tempat bekerja antara Indonesia dan Jepang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat Indonesia. Berdasarkan kebutuhan tersebut, penelitian mempunyai tujuan guna membandingkan kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang. Diharapkan penelitian mampu menyumbangkan masukan bagi pemerintah dan institusi terkait dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan karir Perawat, baik dalam maupun luar negeri.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparasi dipergunakan pada penelitian ini karena fokus utamanya adalah mengetahui adanya perbedaan antara dua subjek yang memiliki variabel yang sama, bukan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat (Maharani Swastika & Prastuti, 2021). Populasi adalah daerah generalisasi penelitian yang berkaitan dengan objek, subjek, dengan karakteristik tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian yaitu seluruh perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang, yang mempunyai pengalaman kerja > 1 tahun. Sampel dijelaskan oleh Sugiyono (2013) disebut juga sebagai keluarga dari populasi yang menjadi responden penelitian. Penentuan sampel penelitian dijalankan mempergunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan responden yang disesuaikan dengan kriteria khusus yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian.

Adapun kriteria sampel sebagai responden pada penelitian, diantaranya:

- a. Merupakan Perawat yang bekerja di Indonesia dan Jepang.
- b. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.
- c. Berusia minimal 19 tahun.

Jumlah minimal sampel dipilih mempergunakan rumus Lemeshow, karena total populasi tidak diketahui. Alat ukur di penelitian ini adalah alat ukur kepuasan kerja yang dipergunakan pada penelitian ini Adalah alat ukur kepuasan kerja versi ringkas menurut Warr et al (1979) yang kemudian diadaptasi oleh Hapsari (2019) dalam bahasa Indonesia. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov dan uji hipotesis menggunakan Independent Samples T-Test dengan taraf signifikansi 0,05

C. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat perbedaan kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang. Hal tersebut dilandaskan karena tingginya angka migrasi perawat Indonesia keluar negeri khususnya Jepang. Berdasarkan karakteristik responden

menurut jenis kelamin, diketahui bahwa perawat Indonesia didominasi oleh perempuan sebanyak 74 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang. Pola yang serupa juga ditemukan pada perawat Indonesia yang bekerja di Jepang, dengan jumlah perempuan sebanyak 75 orang dan laki-laki sebanyak 21 orang.(Prosen & Ćekada, 2025) menyebutkan bahwa profesi keperawatan secara historis merupakan profesi yang didominasi oleh perempuan, dengan laki-laki hanya menjadi minoritas ditengah mayoritas tenaga perawat perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang memiliki perbedaan jika ditinjau dari masing-masing aspek. Pada aspek intrinsik, memperoleh hasil tidak adanya perbedaan antara perawat Indonesia dan Jepang. Pada aspek ekstrinsik, ditemukan perbedaan antara perawat Indonesia dan Jepang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja secara keseluruhan antara perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang.

Hasil Uji Perbandingan Aspek Intrinsik			
	t	df	Sig
<i>Equal variances not assumed</i>	0,000	161,551	1,000

Kepuasan kerja yang muncul secara deskriptif pada aspek intrinsik tidak menunjukkan perbedaan yang bermakna secara statistik. Ini disebabkan karena kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi eksternal seperti gaji atau kebijakan organisasi, tetapi juga oleh bagaimana individu memaknai pekerjaannya, merasakan kebermaknaan peran, serta memperoleh kepuasan personal dari tugas yang dijalankan (Arnoux-Nicolas et al., 2016; Keles & Findikli, 2016). Salah satu penjelasan utama terhadap temuan tersebut dapat ditinjau dari faktor-faktor internal yang melekat pada individu, khususnya yang berkaitan aspek intrinsik.

Berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan Herzberg et al (1959) dijelaskan bahwa faktor-faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan berperan langsung dalam peningkatan kepuasan kerja. Faktor motivasi mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, serta makna pekerjaan. Motivasi intrinsik muncul ketika individu merasakan adanya rasa kompeten dalam menjalankan tugas, memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan, serta merasakan keterhubungan sosial dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut mendorong individu untuk terlibat secara aktif dan menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya.

Semakin tinggi motivasi intrinsik, semakin tinggi dorongan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Sejalan dengan Sunardi et al (2020) menganggap bahwa motivasi intrinsik berperan penting untuk mendorong individu dalam menampilkan perilaku kerja yang optimal. Sejalan dengan Aswara & Kurniawan (2023) memperkuat hasil penelitian ini, yaitu motivasi intrinsik seseorang terbukti meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Ryan & Deci (2000) kepuasan kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang lebih stabil dan tidak sepenuhnya bergantung pada kondisi eksternal seperti lokasi kerja, sistem organisasi, atau perbedaan budaya kerja. Faktor-faktor yang bersifat internal dan berkaitan langsung dengan makna pekerjaan memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk pengalaman kepuasan kerja (Akhmaaj, 2024).

Menurut Lee (2024) Motivasi intrinsik membuat perawat merasakan nilai dan kepuasan dari kontribusi yang mereka berikan dalam pekerjaannya. Perawat yang didorong oleh motivasi intrinsik cenderung memiliki rasa bangga terhadap peran dan kontribusi profesionalnya, sehingga mampu merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun tidak selalu disebabkan oleh imbalan atau faktor eksternal. Made et al (2025) menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pencapaian, dan motivasi internal mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Perawat yang memiliki motivasi internal kuat seperti panggilan jiwa untuk merawat pasien, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan terhadap profesi akan tetap merasakan kepuasan kerja yang serupa walaupun berada di lingkungan pekerjaan yang berbeda. Menurut Oh et al (2022) setiap perawat sama-sama menjalankan peran profesional yang menuntut tanggung jawab klinis, pengambilan keputusan, serta keterampilan khusus, sama seperti perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia maupun di Jepang. Hasil ini memungkinkan terpenuhinya kebutuhan akan kompetensi dan otonomi, yang kemudian berkontribusi pada munculnya kepuasan kerja yang relatif stabil, terlepas dari perbedaan lingkungan kerja (McAnally & Hagger,

2024). Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja dengan dominasi faktor intrinsik cenderung lebih stabil dan tidak mudah dipengaruhi oleh perbedaan konteks eksternal.

Hasil Uji Perbandingan Aspek Ekstrinsik			
	t	df	Sig
<i>Equal variances not assumed</i>	5,397	184,415	<0,001

Kepuasan kerja dilihat dari aspek ekstrinsik secara statistik memiliki perbedaan kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang. Perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg et al (1959), khususnya dari sudut pandang faktor ekstrinsik. Aspek ekstrinsik cenderung menjadi sumber tekanan yang lebih besar dibandingkan perawat, sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan (Hudays et al., 2024).

Perawat Indonesia yang bekerja di Jepang mendapatkan tentunya memiliki tuntutan yang lebih tinggi. Bekerja sebagai perawat di Jepang tentunya akan mendapatkan kompensasi finansial relatif lebih tinggi, lingkungan kerja yang menuntut standar tinggi, ritme kerja yang cepat, tekanan performa, serta sistem kerja yang sangat ketat. Tingginya tuntutan tersebut tentunya akan berpotensi menimbulkan stres pada lingkungan pekerjaan dan berpengaruh pada kepuasan kerja (Amalia et al., 2025). Menurut Lestari & Yuniarti (2024) beban kerja, jam kerja, dan tekanan kerja (work stress) memberikan dampak pada kepuasan kerja. Penelitian Astuti et al (2022) menunjukkan hasil pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sultan (2023) menambahkan bahwa gaji karyawan juga turut berpengaruh secara positif dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hambatan bahasa dan perbedaan budaya kerja turut menjadi faktor ekstrinsik yang memperberat proses adaptasi, sehingga dapat menurunkan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian Yektiningsih et al (2021) menjelaskan bahwa perawat Indonesia yang bekerja di Jepang mengalami Culture shock yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Didukung dengan penelitian Mustaqim (2024) yang menyebutkan jika perawat dengan beban kerja berlebih, dan tingkat stres kerja yang tinggi, serta penyesuaian budaya yang sulit (culture shock) cenderung mengalami penurunan dalam kinerja kerjanya.

Perawat yang bekerja di Indonesia cenderung berada dalam lingkungan kerja yang secara budaya dan sosial lebih familiar, dengan komunikasi yang lebih lancar serta hubungan interpersonal yang lebih hangat dengan rekan kerja maupun pasien. Penelitian Wahyuni et al (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif termasuk relasi interpersonal dan komunikasi yang baik berpengaruh positif pada kinerja dan pengalaman kerja perawat, karena perawat cenderung lebih nyaman dalam interaksi dan kerja sama tim di lingkungan yang mereka kenal secara budaya dan sosial. Sejalan dengan Marliani et al (2023) yang menunjukkan hasil penelitian yaitu: lingkungan kerja yang positif atau baik berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat, yang mencerminkan bahwa suasana kerja yang familiar dan kondusif berpengaruh terhadap kondisi psikososial perawat.

Perawat Indonesia memiliki keterbatasan fasilitas dan kompensasi yang relatif lebih rendah. Namun perawat yang bekerja di Indonesia mendapatkan dukungan sosial di tempat kerja, rasa aman terhadap status pekerjaan, serta kedekatan emosional dalam praktik keperawatan berfungsi sebagai faktor ekstrinsik yang mampu menjaga stabilitas kepuasan kerja (Orgambidez & Almeida, 2020). Ketidakseimbangan faktor ekstrinsik di lingkungan kerja Jepang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, sehingga kepuasan kerja perawat di Indonesia dapat lebih tinggi dibandingkan perawat Indonesia yang bekerja di Jepang.

Perbedaan kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa konteks lingkungan pekerjaan memegang peranan penting dalam membentuk pengalaman kerja perawat. Meskipun kedua kelompok sama-sama menjalankan profesi keperawatan dengan tuntutan tanggung jawab klinis, pengambilan keputusan, serta keterampilan profesional yang serupa, perbedaan sistem kerja, budaya organisasi, serta kebijakan ketenagakerjaan di masing-masing negara turut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menguatkan pandangan kepuasan kerja sebagai konstruk multidimensional yaitu konstruk yang tidak hanya dijelaskan melalui karakteristik individu, melainkan faktor situasional dan kontekstual di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kepuasan kerja perawat di Indonesia dan Jepang berada pada kategori sedang. Di Indonesia, sebanyak 62,50% perawat menunjukkan kepuasan kerja pada kategori tersebut, sedangkan di Jepang persentasenya lebih tinggi, yaitu 76,04%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di kedua negara telah merasa cukup

puas terhadap pekerjaannya, meskipun kepuasan tersebut belum mencapai kategori tinggi. Perbedaan persentase antara Indonesia dan Jepang mengindikasikan adanya variasi kondisi kerja, sistem manajemen, beban kerja, maupun dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat.

Hasil Uji Perbandingan Secara Keseluruhan			
	t	df	Sig
<i>Equal variances</i>	2,413	157,040	0,017
<i>not assumed</i>			

Kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia lebih tinggi dibandingkan perawat Indonesia yang bekerja di Jepang, dengan nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 31,47. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat Indonesia cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik ketika bekerja di dalam negeri. Secara keseluruhan diperoleh hasil secara statistik terdapat perbedaan kepuasan kerja antara perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) pada penelitian ini diterima yaitu terdapat perbedaan kepuasan kerja antara kedua kelompok perawat tersebut dapat diterima. Perbedaan kepuasan kerja secara keseluruhan muncul bukan karena perbedaan harapan pribadi atau motivasi internal, tapi karena ketidaksamaan pemenuhan faktor eksternal di masing-masing negara.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya adalah penelitian ini belum mengeksplorasi secara mendalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti perbedaan sistem penggajian, beban kerja, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja, serta faktor organisasi lainnya. Penelitian ini hanya berfokus pada perbandingan tingkat kepuasan kerja berdasarkan lokasi bekerja, tanpa menganalisis kontribusi masing-masing faktor tersebut secara spesifik terhadap kepuasan kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang menunjukkan perbedaan yang bervariasi berdasarkan aspek yang diukur. Pada aspek intrinsik, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok perawat, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor internal seperti makna pekerjaan, tanggung jawab, dan pencapaian pribadi relatif dirasakan secara serupa baik oleh perawat yang bekerja di Indonesia maupun di Jepang. Namun, pada aspek ekstrinsik terdapat perbedaan yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja memberikan pengalaman kepuasan kerja yang berbeda pada kedua kelompok tersebut. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antara perawat Indonesia yang bekerja di Indonesia dan Jepang, sehingga konteks tempat bekerja turut mempengaruhi kepuasan kerja secara umum, terutama dari sisi faktor-faktor eksternal pekerjaan.

E. Referensi

- Adhyka, n. H. B., m. D. S. A. (2024). *Keterkaitan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat rawat inap di*.
- Akhmaaj, a. (2024). Intrinsic motivational factors as a dominant indicator of job satisfaction. *International journal of scientific and research publications*, 14(4), 38–45. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.14.04.2023.p14806>
- Amalia, f. K., fitria saftarina, putri damayanti, & rika lisiswanti. (2025). Stress kerja pada perawat di rumah sakit. *Jurnal ilmu kedokteran dan kesehatan indonesia*, 6(1), 482–492. <https://doi.org/10.55606/jikki.v6i1.9647>
- Amalia nofiani, n. S. M., a. W. (2025). Analisis kepuasan kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal 'aisyiyah medika, volume 10*, 485–498.
- Arnoux-nicolas, c., sovet, l., lhotellier, l., di fabio, a., & bernaud, j. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: the mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, 7(may). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>

- Astuti, r. D., herawati, j., & sepytarini, e. (2022). *Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt wika-wg kso proyek pembangunan gedung sglc & eric*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Aswara, d. A., & kurniawan, i. S. (2023). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja kabupaten gunungkidul*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Aziz, a. (2020). Pengaruh stres kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal ilmu kesehatan masyarakat*, 9(01), 48–52. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.484>
- Barahama, k. F., katuuk, m., & oroh, w. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- Domagała, a., bała, m. M., storman, d., peña-sánchez, j. N., świerz, m. J., kaczmarczyk, m., & storman, m. (2018). Factors associated with satisfaction of hospital physicians: a systematic review on european data. *International journal of environmental research and public health*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph15112546>
- Efendi, f., has, e. M. M. Ah, pradipta, r. O., houghty, g. S., oda, h., & tsujita, y. (2025). Retention of international nurses in receiving country: voices of indonesian nurses in japanese healthcare facilities. *International journal of nursing sciences*, 12(1), 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.12.008>
- Galanis, p., moisoglou, i., katsiroumpa, a., vraka, i., siskou, o., konstantakopoulou, o., meimeti, e., & kaitelidou, d. (2023). Increased job burnout and reduced job satisfaction for nurses compared to other healthcare workers after the covid-19 pandemic. *Nursing reports*, 13(3), 1090–1100. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>
- Hapsari, w. (2019). Adaptasi alat ukur kepuasan kerja untuk tenaga kesehatan di indonesia. *Praxis*, 2(1), 107. <https://doi.org/10.24167/praxis.v2i1.2303>
- Herzberg, frederick, mausner bernard, & snyderman barbara bloch. (1959). *The motivation to work*.
- Hua, j., kondo, a., wang, c., & ganchulun, s. (2024). Language confidence and job satisfaction among foreign-born nurses in japan: mediating effect of workplace discrimination and moderating effect of immigration duration. *Bmc nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02116-3>
- Hudays, a., gary, f., voss, j. G., arishi, a., alfar, z. A., algodimi, a. M., & fitzpatrick, j. J. (2024). Factors influencing job satisfaction among mental health nurses: a systematic review. *Healthcare*, 12(20), 2040. <https://doi.org/10.3390/healthcare12202040>
- Ishikawa, m., seto, r., oguro, m., sato, y., ogawa, m., katagiri, i., & kaneko, m. (2025). Determinants of long working hours among obstetrics and gynecology nurses and midwives in japan: a national cross-sectional study. *Healthcare (switzerland)*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/healthcare13121413>
- Jiang dan kira, j. (2024). New nurse turnover intention and related factors in japan and china: focusing on nursing practice environment and burnout. *Journal of nursing research*, 32(5), e346. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000636>
- Keles, h. N., & findikli, m. A. (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global journal of business, economics and management: current issues*, 6(2), 61–69. <https://doi.org/10.18844/gjbem.v6i2.1370>
- Kitajima, m., miyata, c., tamura, k., kinoshita, a., & arai, h. (2020). Factors associated with the job satisfaction of certified nurses and nurse specialists in cancer care in japan: analysis based on the basic plan to promote cancer control programs. *Plos one*, 15(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232336>
- Kordak, c., kawatu, p. A. T., joseph, w. B. S., kesehatan, f., universitas, m., ratulangi, s., & abstrak, m. (2020). Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana dirumah sakit umum daerah amurang. In *jurnal kesmas* (vol. 9, number 3).
- Kristanti, d., charviandi, a., juliawati, p., & harto, b. (2023). Manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia. In *edisi revisi jakarta: bumi aksara* (number 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368hyr3&sig=ugm1twmq-r6ya9itlrhya6iejio>
- Lee, h.-j. (2024). Qualitative literature study: how intrinsic motivation impacts nurses' job satisfaction. *Journal of industrial distribution & business*, 15(6), 17–24. <https://doi.org/10.13106/jidb.2024.vol15.no6.17>

- Lestari, t. N., & yuniarti, h. M. R. A. (2024). *The effect of workload, working hours and work stress on employee job satisfaction of pt. Bprs hikmah bahari tegal*.
- Locke, e. A. (1969). What is job staisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4, 309–336.
- Made, i., krisma pratapa, d., kamaryati, n. P., ayu, g., rahayuni, r., gede, i., astawa, s., teknologi, i., & bali, k. (2025). Determinant factors related to nurse satisfaction at tabanan regency hospital. In *international journal of science and society* (vol. 7). [Http://ijsoc.goacademica.com](http://ijsoc.goacademica.com)
- Maharani swastika, g., & prastuti, e. (2021). Perbedaan regulasi emosi berdasarkan jenis kelamin dan rentang usia pada remaja dengan orangtua bercerai. *Psikologika: jurnal pemikiran dan penelitian psikologi*, 26(1), 19–34. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art2>
- Marliani, m., tanjung, r., & rochadi, r. K. (2023). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat. *Journal of telenursing (joting)*, 5(2), 2421–2428. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.7640>
- Mcanally, k., & hagger, m. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: a conceptual review and future research directions. *Behavioral sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Moisoglou, i., meimeti, e., arvanitidou, e., galanis, p., ntavoni, g., & zavras, d. (2021). Job satisfaction in primary health care in athens, greece: a pilot study training coordinator for the nursing specialty “public health / community nursing” in central and western macedonia, 3rd regional health authority of macedonia, thessaloniki, greece. In *international journal of caring sciences* (vol. 14). www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Musmiler, e., arif, y., & wahyudi, w. (2020). Faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rsud dr. Rasidin padang. *Jurnal akademika baiturrahim jambi*, 9(2), 275. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>
- Mustaqim, a. Aziz, h. Hardian. (2024). *Pengaruh beban kerja, iklim kerja terhadap kinerja perawat*.
- Nopita wati, n. M., juanamasta, i. G., & suartini, n. L. (2020). Gambaran kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rsud wangaya denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Oh, s., gu, m., & sok, s. (2022). A concept analysis of nurses’ clinical decision making: implications for korea. *International journal of environmental research and public health*, 19(6), 3596. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063596>
- Orgambódez, a., & almeida, h. (2020). Social support, role clarity and job satisfaction: a successful combination for nurses. *International nursing review*, 67(3), 380–386. <https://doi.org/10.1111/inr.12591>
- Prosen, m., & čekada, t. (2025). Nursing students’ views on men in nursing: a gender diversity challenge in the healthcare workforce. *Bmc nursing*, 24(1), 820. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03521-y>
- Pusdatin kemenp2mi/bp2mi. (2025). *Data penempatan dan perlindungan pekerja migran indonesia (januari s.d. Agustus 2025)*. Pusat data dan informasi kementerian perlindungan pekerja migran indonesia. https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_11-09-2025_lapbul_laporan_publicasi_data_pmi_agustus_2025.pdf
- Ramadanti, g. B., & ahman, e. (2022). Peran organizational citizenship behaviour sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. *Inovasi*, 18(2), 305–312. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i2.10589>
- Regina de souza, p., & alves barbosa, m. (2011). Job satisfaction of nursing staff: integrative review márcia borges de melo 1. In *rev. Latino-am. Enfermagem* (vol. 19, number 4). www.eerp.usp.br/rlae
- Rizany, i., rahmaniah, l., setiawan, h., studi ilmu keperawatan, p., kedokteran, f., & lambung mangkurat, u. (2020). Hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap. *Jurnal kepemimpinan dan manajemen keperawatan*, 3(1). <https://doi.org/10.26594/jkkm.v3.i1.554>
- Ryan, r. M., & deci, e. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Shoki, r., kono, a., hirano, y. O., barroga, e., ota, e., & nagamatsu, y. (2024). Factors related to job continuance of nurses who migrated to japan: a cross-sectional study. *Nursing reports*, 14(1), 25–41. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010003>
- Sugiyono. (2013). *Buku metode penelitian komunikasi*.

- Sultan, s. (2023). How nurse job satisfaction is affected by compensation, work motivation, and work environment. *Jurnal manajemen bisnis*, 10(2), 499–507. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.630>
- Sunardi, adam, m., & putra, t. R. I. (2020). Intrinsic motivation and personal value in predicting the job satisfaction and employee performance : study in marine and fisheries department of aceh jaya. *International journal of business management and economic review*, 03(01), 07–16. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3134>
- Tanaka, k., & yoshimura, k. (2024). Factors associated with foreign-educated nurses' willingness to continue working in japan: a qualitative study. *Bmc nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01890-4>
- Tasneem, s., cagatan, a. Seyer., avci, m. Zeki., & basustaoglu, a. Celal. (2018). Job satisfaction of health service providers working in a public tertiary care hospital of pakistan. *The open public health journal*, 11(1), 17–27. <https://doi.org/10.2174/1874944501811010017>
- Undang-undang republik indonesia nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan, uu ri no 36 2014 (2014). <https://www.ipkindonesia.or.id/media/2017/12/uu-no.-36-th-2014-ttg-tenaga-kesehatan.pdf>
- Wahyuni, a. , s., saidah nasution, s., linda sari siregar, f., & studi magister ilmu keperawatan, p. (2025). *Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di rsu. Mitra medika amplas*. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Warr, p., cook, j., & wall, t. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yang, s. Y., chen, s. C., lee, l., & liu, y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: a comparison between high-technology and traditional industry in taiwan. *Journal of asian finance, economics and business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>
- 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>