

ORIGINAL ARTICLE

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN TINGKAT KECEMASAN PERAWAT DALAM MASA COVID – 19 DI IRNA I RSUD DR. SAIFUL ANWAR MALANG

Dwi Ayu Yunita Sari^{1*}, Sih Ageng Lumadi², Rahmawati Maulidia³

^{1,2,3}Stikes Maharani Malang

Corresponding author:

Dwi Ayu Yunita Sari

Stikes Maharani Malang

Email: dwiayuys@gmail.com

Article Info:

Dikirim: 17 Juni 2022

Ditinjau: 06 Oktober 2022

Diterima: 25 Oktober 2022

Abstract

Introduction: The Covid-19 pandemic has given the rise of anxiety for nurses in conducting their jobs. Anxiety is a factor that affects the work motivation of nurses. This research aimed to understand the relationship between work motivation and nurses' anxiety levels during the Covid-19 pandemic. Method: This research was a correlation study with populations of 70 people and samples of 60 respondents. The data collection technique applied work motivation and anxiety questionnaires using the Zung self-rating Anxiety Scale (SAS or SARS). In addition, the data analysis methods used the Spearman Rank and SPSS 21 test. Result and analysis: This research showed that 47 respondents (78.33%) experienced moderate motivation and 58 respondents (96.67%) experienced normal anxiety. Moderate work motivation was related to facilities and rewards (salaries) given by relevant institutes, and normal anxiety occurred because nurses could control the anxiety and feel psychologically safe. Spearman rank test results obtained $p\text{-value} = (0.190) > (0.05)$, which means that there was no significant relationship between work motivation and nurse anxiety. In this research, the meaning of the negative correlation coefficient was that the higher the work motivation of nurses, the lower the anxiety level of nurses during the Covid-19 pandemic.

Keyword: Work Motivation, Anxiety, Covid-19, Nurses.

Abstrak

Pendahuluan: Pandemi Covid-19 menimbulkan kecemasan pada perawat dalam menjalankan perannya. Kecemasan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kecemasan perawat selama pandemi Covid-19. Metode: Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan jumlah populasi 70 orang dan sampel 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner motivasi kerja dan kuesioner kecemasan menggunakan Zung self-rating anxiety Scale (SAS atau SARS), dengan metode analisa data uji Spearman Rank dan SPSS 21. **Hasil dan Analisis:** Penelitian ini membuktikan sebanyak 47 responden (78,33%) mengalami motivasi sedang dan 58 responden (96,67%) mengalami kecemasan normal. Motivasi kerja sedang berkaitan dengan fasilitas dan reward (upah) yang diberikan instansi terkait dan kecemasan normal dikarenakan perawat mampu mengontrol kecemasan serta merasa aman secara psikologis. Hasil uji Spearman rank didapatkan nilai $p = (0,190) > (0,05)$ dapat diartikan bahwa hubungan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat. Dalam penelitian ini makna koefisien korelasi negatif yaitu semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kecemasan, Covid-19, Perawat.

PENDAHULUAN

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS - CoV- 2). Tanda dan gejala umum infeksi COVID - 19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk dan sesak napas. Masa inkubasi rata -rata 5 - 6 hari dengan masa inkubasi terpanjang 14 hari. Pada kasus COVID - 19 yang berat dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal, dan bahkan kematian (Kemenkes, 2020). Pada tanggal 11 Maret 2020 dilaporkan terdapat 223 negara yang mengkonfirmasi kasus positif COVID – 19, dengan jumlah kasus terkonfirmasi secara global 90.335.008 kasus dan tingkat kematian mencapai 1.954.336 jiwa. Sedangkan di Indonesia dilaporkan kasus terkonfirmasi positif COVID-19 sebanyak 869.600 kasus, dengan jumlah kasus yang dinyatakan sembuh sebanyak 711.205 kasus dan jumlah korban meninggal sebanyak 25.246 kasus (Kementerian Kesehatan RI, 2020).

Banyaknya jumlah kematian yang bertambah hari demi hari akibat virus corona ini tidak hanya menimbulkan gejala dan penyakit fisik saja akan tetapi, berpengaruh besar terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia yang didalamnya mencakup kesehatan mental. Lalu pengaruhnya terhadap masyarakat yaitu membuat menjadi lebih mudah panik, cemas dan stress. Kecemasan tersebut pun juga terjadi pada tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat sebagai bagian dari garda terdepan. Menurut *American Psychological Association* (2017), kecemasan muncul dari perasaan tidak nyaman atau kekhawatiran sehingga individu meningkatkan kewaspadaan untuk mengantisipasinya yang dilakukan oleh tubuh secara otonom atau tanpa disadari individu tersebut. Kecemasan yang terjadi dapat mengganggu pikiran atau konsentrasi individu. (Ahmad dan Baharuddin, 2020)

Perawat yang merupakan salah satu bagian dari tenaga kesehatan merupakan lini terdepan dalam menghadapi pandemi ini, perawat memiliki kekhawatiran mengenai pekerjaannya dan dampaknya terhadap dirinya sendiri. Khususnya kekhawatiran terhadap risiko terinfeksi, penularan ke anggota keluarga, stigma tentang pekerjaan dan pembatasan kebebasan pribadi sebagai masalah utama. Kekhawatiran perawat mengenai pekerjaan dan dampaknya terhadap dirinya sendiri dapat menurunkan motivasi perawat dalam bekerja. Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, konflik situasi pada perawat selama pandemi yang salah satunya isu logistik yang berhubungan dengan ketersediaan alat pelindung diri (APD), penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Darma Yanti, Susiladewi, dan Pradiksa, 2020).

Konflik situasi, dalam hal ini kecemasan yang dialami perawat dalam menjalankan tugasnya di masa pandemi merupakan perasaan berdaya sebagai salah satu faktor motivasi kerja perawat. Penelitian oleh Baljoon, Banjar, & Banakhar (2018) menemukan bahwa motivasi bekerja dipengaruhi oleh faktor personal dan organisasi. Usia perawat, lama bekerja, otonomi, tingkat pendidikan, dan posisi administratif ditemukan sebagai karakteristik personal yang memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Sedangkan, perasaan berdaya, keterlibatan dalam pekerjaan, gaji dan tunjangan, supervisi, promosi, penghargaan, hubungan kerja yang mendukung, dan komunikasi diidentifikasi sebagai faktor organisasional yang memengaruhi motivasi kerja perawat (Darma Yanti et al, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 Maret 2021 di RSUD dr. Saiful Anwar Malang terdapat sejumlah 500 pegawai yang terkonfirmasi positif COVID-19. Dari profesi keperawatan sendiri sejumlah 156 perawat yang terkonfirmasi positif dan 1 perawat meninggal akibat COVID-19. Dengan adanya kejadian tersebut maka menimbulkan ketimpangan jumlah perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan, beban kerja yang meningkat, kelelahan dalam bekerja dan yang terlebih lagi adalah rasa cemas jika tertular COVID-19.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang perawat yang menjalani *tracing* (setelah kontak erat dengan pasien atau sejawat yang terkonfirmasi COVID-19) mengatakan bahwa mereka mengalami kecemasan dengan hasil *tracing* nantinya, cemas dalam menyampaikan hal tersebut kepada pasangan dan keluarga dirumah, cemas bagaimana nanti menjalani isolasi mandiri dan cemas dengan kondisi kesehatannya jika mengalami gejala. Rasa cemas tersebut menimbulkan berkurangnya fokus dalam bekerja, menurunkan semangat dan motivasi dalam melakukan pelayanan keperawatan. Menurunnya motivasi kerja tersebut dibuktikan dengan pengungkapan secara verbal oleh 10 orang perawat yang dilakukan wawancara tersebut, mereka mengatakan bahwa motivasi kerja sangat fluktuatif dan bergantung kepada tingkat kecemasan yang sedang dirasakan saat bekerja dimasa pandemi COVID-19.

Berdasarkan uraian hasil pra penelitian tersebut, maka peneliti memahami bahwa dengan adanya penelitian tersebut diharapkan motivasi kerja dan tingkat kecemasan dapat teridentifikasi sehingga perawat dapat mengelola tingkat kecemasan dengan lebih baik dan motivasi kerja perawat dalam melakukan pelayanan perawatan dapat ditingkatkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menurunkan tingkat kecemasan dan

meningkatkan motivasi kerja perawat adalah dengan adanya ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), jaminan pemeriksaan *PCR Swab Test* untuk screening, lingkungan kerja yang aman dari penyebaran virus, jam kerja dan beban kerja yang sesuai dengan jumlah perawat, hubungan kerja yang mendukung antar perawat dan atasan, serta *reward* atau penghargaan berupa gaji dan tunjangan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah.

Penelitian ini pada dasarnya ingin mengetahui tentang apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kecemasan perawat pada masa pandemi COVID-19 di RSUD dr. Saiful Anwar Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2021, dimana pandemi masih berlangsung dan dilakukan karena belum terdapat adanya laporan atau penelitian sebelumnya yang membahas secara spesifik pengaruh dari tingkat kecemasan perawat terhadap motivasi kerja disaat pandemi COVID-19.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2021, yang merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang dinas di ruang rawat inap IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar, berjumlah 70 orang perawat. Sampel penelitian ini adalah 60 orang perawat yang ditentukan secara *cluster sampling* dikarenakan responden terbagi pada 7 ruang perawatan, kemudian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan kriteria inklusi yaitu semua perawat pelaksana yang terjadwal dinas ruang rawat inap IRNA 1 *Non Intensive* dan bersedia sebagai responden dalam penelitian, sedangkan untuk kriteria eksklusi yaitu perawat pelaksana yang sedang menjalani cuti panjang, cuti sakit atau cuti melahirkan, dan perawat pelaksana dengan usia diatas 50 tahun.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *survey*

online dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner online yang telah dilakukan uji validitas pada pengukuran motivasi kerja dan menggunakan Zung *self-rating Anxiety Scale* (SAS or SARS) pada penilaian tingkat kecemasan . Kuesioner penelitian tersebut digunakan untuk mengumpulkan data berupa motivasi kerja dan tingkat kecemasan perawat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif dan uji rank spearman.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	18.33
Perempuan	49	81.67
Usia		
20- 30 tahun	9	15.00
31-40 tahun	39	65.00
41-50 tahun	12	20.00
Pendidikan		
D3	40	66.67
S1	20	33.33
Lama Bekerja		
< 5 tahun	6	10.00
> 5 tahun	54	90.00
Status Kesehatan		
Tidak Kormobid	51	85.00
Memiliki Kormobid	9	15.00
Status Pegawai		
BLUD	37	61.67
PNS	23	38.33

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, didapatkan data bahwa hampir seluruhresponden berjenis kelamin perempuan sejumlah 49 orang (86.67%). Usia responden pada penelitian ini berkisar 20-50 tahun. Responden terbanyak pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 39 (65%) responden Pendidikan terakhir responden sebagian besar memiliki latar belakang D3 sebanyak 66.7% (40 responden). Hampir seluruh responden yaitu 54 orang (90%) memiliki masa kerja >5 tahun. Hampir seluruh responden yaitu sebanyak 51 orang (85%) tidak memiliki kormobid dan sebagian besar (61.67%) memiliki status pegawai BLUD.

Kriteria Motivasi Perawat

Tabel 2. Kriteria Motivasi Perawat

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	9	15.00
Sedang	47	78.33
Tinggi	4	6.67
Total	60	100

Berdasarkan tabel 2, hasil penelitian menunjukkan sebagian besar yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 78.33% memiliki motivasi sedang.

Tingkat Kecemasan Perawat

Tabel 3. Tingkat Kecemasan Perawat

Kriteria	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Normal	58	96.67
Ringan	2	3.33
Total	60	100

Berdasarkan tabel 3, hasil penelitian menunjukkan hampir seluruh responden yaitu sebanyak 58 responden atau sebesar 96.67% memiliki tingkat kecemasan normal atau tidak mengalami kecemasan.

Selanjutnya untuk menguji adanya hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kecemasan perawat, maka perlu dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji korelasi Spearman.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel yang diamati	Koefisien korelasi	P Value	Keterangan
Motivasi kerja dan kecemasan perawat di masa pandemi	-0.172	0.190 ($P > \alpha$)	H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan p value sebesar $0.190 > \alpha(0.05)$, yang artinya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19 di IRNA I RSUD dr.Saiful Anwar Malang. Makna dari koefisien korelasi -0.172 adalah terdapat korelasi yang sangat lemah bahkan memungkinkan tidak adanya korelasi dan negatif artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19 di IRNA I RSUD dr.Saiful Anwar Malang.

PEMBAHASAN

Identifikasi Motivasi Kerja Perawat selama Masa Pandemi di IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar Malang

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang sedang dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu perawat yang memiliki motivasi sedang sebanyak 47 responden (78.33%), motivasi rendah sebanyak 9 responden (15%) dan motivasi tinggi sebanyak 4 responden (6.67%). Motivasi kerja yang baik bisa didapatkan ketika seseorang memiliki tujuan atau keinginan yang dicapai. Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2015). Ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arif, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja cukup sebesar 72.42% pada perawat pelaksana yang bekerja di unit perawatan Covid-19 di RS X Banten. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Darma Yanti, dkk (2020) menunjukkan mayoritas perawat memiliki tingkat motivasi bekerja yang baik di masa pandemi Covid-19.

Menurut asumsi peneliti, perawat cenderung memiliki motivasi sedang karena beberapa hal yang mempengaruhi antara lain; terkait dengan akhir dari siklus motivasi yaitu tujuan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Pada masa pandemi Covid-19 merupakan masa-masa yang sulit bagi sebagian besar masyarakat pada umumnya, dimana hal tersebut erat kaitannya dengan dampak pandemi itu sendiri. Masa sulit yang terjadi di banyak tempat seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pencari nafkah keluarga yang menjadi korban Covid-19 dan sistem PPKM yang diterapkan pemerintah secara tidak langsung mengurangi gerak masyarakat ekonomi menengah kebawah kesulitan dalam mencari

penghasilan, serta dilain pihak biaya kehidupan yang harus terus berjalan. Hal yang terjadi tersebut merupakan salah satu alasan bagi perawat untuk tetap memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya, meskipun bukan hal yang mudah bagi perawat untuk menjalankan perannya di masa pandemi Covid-19.

Penelitian oleh Baljoon, et. al (2018) menemukan bahwa motivasi bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor personal dan organisasi. Usia perawat, lama bekerja, otonomi, tingkat pendidikan, dan posisi administratif ditemukan sebagai karakteristik personal yang memengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Sedangkan, perasaan berdaya, keterlibatan dalam pekerjaan, gaji dan tunjangan, supervisi, promosi, penghargaan, hubungan kerja yang mendukung, dan komunikasi diidentifikasi sebagai faktor organisasional yang memengaruhi motivasi kerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, motivasi cenderung sedang karena sejalan dengan karakteristik responden yang ada, dimana sebagian besar perawat berada pada tahap usia dewasa awal yaitu sekitar 26 – 35 tahun, sebanyak 51 responden tidak memiliki komorbid dan pengalaman kerja sebagian besar >5 tahun. Peneliti berasumsi bahwa dengan karakteristik responden tersebut, perawat memiliki *soft skill* ketika menghadapi tantangan dalam bekerja dan mampu berfikir secara bijak rencana tindakan atau keputusan yang harus dilakukan. Dilain sisi, perawat memiliki pengalaman kerja selama masa pandemi terjadi karena pandemi telah berlangsung selama dua tahun. Selain itu fasilitas rumah sakit dan tersedianya alat pelindung diri, serta alur pelayanan yang lebih terarah dan aman untuk petugas dan pasien, mampu meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja selama masa pandemi.

Arif, dkk (2021) mengasumsikan bahwa jenis kelamin tidak secara mutlak mampu mempengaruhi

motivasi seseorang karena dalam perawatan pasien Covid-19 perawat laki-laki dan perempuan yang ditempatkan pada ruang perawatan Covid-19 pasti memiliki kemampuan dan komitmen yang sama. Perbedaan gender perawat yang ditugaskan di ruang perawatan Covid-19 dapat saling membantu dan melengkapi dalam melakukan keterampilan atau tindakan medis dalam merawat pasien Covid-19 yang cukup kompleks. Kompensasi erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan motivator paling penting, untuk itu suatu organisasi dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja petugas dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari organisasi. Melalui *achieve* dimana insentif baik material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Fatimah, 2018).

Hal ini juga berkaitan dengan karakteristik responden yang ada, yaitu sebagian besar berjenis kelamin perempuan dan sebagian besar berstatus kepegawaian BLUD sehingga motivasi cenderung sedang. Sehingga peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin dan status kepegawaian tidak mempengaruhi motivasi secara signifikan, selama perawat memiliki hubungan inter personal yang baik dan mampu memiliki kerja sama tim yang baik, sedangkan kompensasi yang diberikan cukup sesuai dengan beban kerja serta resiko dalam bekerja.

Identifikasi Tingkat Kecemasan Perawat dalam Masa Pandemi di IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar Malang

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa hampir seluruh perawat dalam keadaan tidak mengalami kecemasan (tingkat kecemasan normal). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu sebanyak 58

responden (96.67%) memiliki tingkat kecemasan normal atau tidak memiliki kecemasan dan sisanya hanya 2 responden (3.33%) memiliki kecemasan ringan. Kecemasan merupakan suatu bentuk emosi negatif dengan adanya perasaan khawatir, perasaan selalu was-was, dan disertai dengan terjadinya peningkatan perubahan pada sistem jaringan (Frans Nurseto, 2018). Tingkat kecemasan yang tinggi memiliki dampak yang merugikan untuk pikiran dan tubuh, bahkan dapat menurunkan imun tubuh sehingga tenaga medis beresiko untuk tertular corona virus (Dinah, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan Fadli, dkk (2020), menunjukkan bahwa tingkat kecemasan yang paling banyak yang dirasakan oleh tenaga kesehatan pada kategori tidak cemas dan cemas ringan.

Dari penjelasan tersebut peneliti berasumsi bahwa kecemasan sangat berpengaruh negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis perawat sehingga dengan adanya dampak negatif tersebut maka perawat sebisa mungkin dan berusaha untuk mengelola tingkat kecemasan sehingga tidak terjadi kecemasan yang dapat menurunkan imun tubuh. Faktor lain yang dapat mempengaruhi perawat untuk tetap dapat mengendalikan tingkat kecemasannya adalah karena perawat dituntut untuk tetap menjalankan tugas dan perannya dengan baik dalam melakukan pelayanan keperawatan di masa pandemi Covid-19. Dinah (2020), dalam *literature review*nya dari tiga Negara yaitu, Cina, Iran dan Italia menemukan tingkat kecemasan ketiga Negara tersebut tidak jauh berbeda. Yakni berkisar di tingkat kecemasan rendah hingga sedang. Temuan ini berdasarkan hasil ukur kuesioner *Self-rating Anxiety Scale* (SAS). Hasil penelitian Fadli, dkk (2020) mengungkapkan ada hubungan antara kecemasan tenaga kesehatan dan beberapa faktor risiko seperti usia, status keluarga, ketersediaan alat pelindung diri, kejujuran pasien, dan pengetahuan tenaga kesehatan. Fasilitas alat pelindung

diri kurang memadai bagi tenaga perawat yang bekerja dilingkungan kesehatan fisik akut, mereka merupakan kelompok yang sangat rentan terinfeksi Covid-19 karena berada di garda terdepan penanganan kasus, oleh karena itu mereka harus dibekali alat pelindung diri lengkap sesuai protokol dari WHO sehingga kecemasan yang dialami berkurang (Maben & Bridges, 2020).

Menurut Lockhart, et al (2020), penyediaan alat pelindung diri yang tepat, sangat penting. Dengan kurangnya ketersediaan alat pelindung diri lengkap menurut protokol WHO, tenaga kesehatan cenderung memiliki gangguan kecemasan dibandingkan dengan alat pelindung diri sesuai kebutuhan ($r= 0.517$; 95% CI = 1.34-8.06). Sehingga faktor ketersediaan alat pelindung diri memiliki pengaruh 51,7% terhadap kecemasan tenaga kesehatan dalam upaya pencegahan Covid-19. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fadli, dkk (2020) yang menunjukkan sebagian besar perawat tidak mengalami kecemasan atau tingkat kecemasan normal. Menurut asumsi peneliti, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu yang *pertama* masa pandemi sudah berjalan selama 2 tahun sehingga perawat merasa mampu atau berpengalaman dalam menghadapi pekerjaan disituasi pandemi dan tingkat kecemasan akan berbeda ketika awal terjadinya pandemi. *Kedua*, tersedianya alat pelindung diri dan fasilitas perawatan yang sesuai dengan kebutuhan pada pasien Covid-19, sehingga secara langsung hal tersebut akan berdampak pada pengurangan kecemasan perawat dalam menjalankan tugasnya selama masa pandemi, karena perawat merasa aman dan tercukupi kebutuhan fasilitas kerjanya. *Ketiga*, fasilitas *screening* PCR *swab* bagi tenaga kesehatan yang bergejala Covid-19 dan *screening* PCR *swab* bagi keluarga tenaga kesehatan yang terkonfirmasi positif di lingkungan RSUD dr. Saiful Anwar Malang tidak dikenakan biaya. Pemeriksaan PCR *swab* tersebut difasilitasi hingga *follow up* setelah

dilakukan prosedur isolasi mandiri ataupun *opname*. Sehingga menurut asumsi peneliti, fasilitas tersebut dapat mengurangi dampak kecemasan bagi tenaga kesehatan terutama perawat dalam bekerja dalam masa pandemi Covid-19. *Keempat*, disaat dilakukan pengambilan data penelitian ini, laporan jumlah kasus positif per hari dan tingkat kematian sudah mulai banyak berkurang (Kemenkes, 2021). Hal tersebut merupakan salah satu faktor pendukung untuk mengurangi tingkat kecemasan perawat. *Kelima*, bentuk kepedulian dan prioritas pemerintah terhadap garda terdepan, salah satunya perawat selama masa pandemi yaitu pemberian *booster* vaksin secara berkala sesuai dengan prosedur. Fasilitas pemberian *booster* vaksin tersebut juga disediakan untuk keluarga inti pegawai, sehingga hal tersebut berpengaruh dalam menurunkan kecemasan perawat.

Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Tingkat Kecemasan Perawat Masa Pandemi di IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar Malang

Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa hubungan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19 di IRNA 1 RSUD dr.Saiful Anwar Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai uji korelasi *Rank Spearman* yaitu p value sebesar $0.190 > \alpha(0.05)$, yang artinya H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan hubungan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19 di IRNA 1 RSUD dr.Saiful Anwar Malang. Dan didapatkan hasil koefisien korelasi -0.172 yang bermakna terdapat korelasi yang sangat lemah bahkan memungkinkan tidak adanya korelasi dan negatif artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat kecemasan perawat di masa

pandemi Covid-19 di IRNA 1 RSUD dr.Saiful Anwar Malang.

Timbulnya rasa cemas dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang dapat mengancam dirinya, emosi dan pikiran negatif yang muncul, serta gejala-gejala fisik yang dialaminya (Susanti, 2019). Stuart (2016) menyatakan bahwa kecemasan adalah kecenderungan ketidakberdayaan, kekhawatiran yang belum jelas dirasakan oleh seseorang. Namun arah korelasi yang negative sejalan dengan penelitian Hidayat dalam Oktapia (2020), menyatakan semakin tinggi motivasi seseorang semakin berkurang tingkat kecemasannya. Motivasi yang tinggi yang dimiliki seseorang akan membentuk rasa berani dan mengurangi rasa kecemasan yang timbul begitu pula sebaliknya, seseorang memiliki motivasi yang kurang atau lemah akan cenderung mengalami kecemasan yang tinggi karena tidak dapat mengatasi bayangan-bayangan buruk yang dialaminya. Emosi dan perasaan penting dalam motivasi, individu dengan stabilitas emosi yang positif akan meningkatkan motivasinya. Selain faktor motivasi, kecemasan juga dipengaruhi oleh pengetahuan.

Maben & Bridges (2020) mengatakan bahwa kecemasan ringan yang terjadi pada perawat disebabkan oleh perawat sudah mempunyai pengetahuan yang baik terhadap informasi yang diterima tentang COVID-19 yaitu dari berbagai media, pelatihan, penyuluhan, internet dan webinar tentang cara bagaimana menangani pasien pada saat pandemi COVID-19, meskipun demikian perawat tetap mengalami rasa cemas dalam menangani pasien di masa pandemi COVID-19, akan tetapi rasa cemas itu masih bisa di kendalikan dengan baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19, hal ini menunjukkan bahwa perawat

tetap memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan pelayanan perawatan tanpa dipengaruhi oleh kecemasan bekerja dalam masa pandemi. Menurut asumsi peneliti, hal yang menjadikan tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kecemasan perawat dalam masa pandemi Covid-19 adalah karena pandemi sudah berlangsung selama 2 tahun. Hal tersebut dibuktikan dengan data penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat tidak mengalami kecemasan (tingkat kecemasan normal). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat merasa aman dan tidak terancam secara psikologis dalam menjalankan pekerjaannya dalam masa pandemi. Perawat juga lebih mampu dalam mengendalikan atau mengontrol kecemasannya. Adapun motivasi kerja juga berlaku hal yang sama, motivasi perawat juga tetap sedang selama masa pandemi. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian perawat memiliki motivasi kerja sedang dalam masa pandemi, jadi dapat disimpulkan bahwa masa pandemi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perawat.

Menurut analisa peneliti, motivasi mampu mempengaruhi kecemasan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi -0.172 yang memiliki makna terdapat korelasi yang sangat lemah bahkan memungkinkan tidak adanya korelasi dan negatif artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19. Motivasi kerja yang baik dan tingkat kecemasan yang normal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pengetahuan perawat selama masa pandemi yang terus update melalui berbagai media, seperti seminar, online conference, buku panduan, dsb. Sehingga perawat merasa lebih dapat memahami situasi dan keadaan kerja ketika menghadapi pasien pada masa pandemi, agar tetap menciptakan rasa tenang dan aman

bagi dirinya sendiri, pasien, rekan sejawat dan keluarga dirumah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian hubungan antara motivasi perawat dengan kecemasan perawat di masa pandemi di IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar Malang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sebagian besar yaitu sebanyak 47 responden (78.33%) memiliki motivasi sedang dan hanya 4 responden (6.67%) memiliki motivasi tinggi
- b. Hampir seluruh responden yaitu sebanyak 58 responden (96.67%) memiliki tingkat kecemasan normal dan sisanya hanya 2 responden (3.33%) memiliki kecemasan ringan.
- c. Hubungan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kecemasan perawat di masa pandemi di IRNA 1 RSUD dr.Saiful Anwar Malang. Makna dari koefisien korelasi -0.172 adalah terdapat korelasi yang sangat lemah bahkan memungkinkan tidak adanya korelasi dan negatif artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat kecemasan perawat di masa pandemi Covid-19 di IRNA 1 RSUD dr.Saiful Anwar Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Sastria, dan Rohandi Baharuddin. 2020. "Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19." 7(June):671–76. doi: 10.31838/jcr.07.14.118.
- Arif, Yustina Kristine. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19." *Sehat Mandiri* 16.
- Baljoon, Reem A. 2018. "Nurses Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review." *International Journal of Nursing and Clinical Practices* 5.
- Darma Yanti, Ni Putu Emy. 2020. "Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi

- Coronavirus Disease (Covid-19) Di Bali.” *Coping: Community of Publishing in Nursing* 8.
- Dinah, Subhannur Rahman. 2020. “Gambaran Tingkat Kecemasan Perawat Saat Pandemi Covid-19 Di Negara Berkembang Dan Negara Maju: A Literatur Review.” *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan* 11.
- Fadli, Safruddin. 2020. “Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19.” *Pendidikan Keperawatan Indonesia*.
- Idris, Haerawati. 2018. *Mutu Pelayanan Kesehatan*. UnSri Press.
- ILO. 2020. *Dalam Menghadapi Pandemi : Memastikan Kesehatan Dan Keselamatan Di Tempat Kerja*. Switzerland: International Labour Organization.
- Iipaj, Salma Matla, and Nunung Nurwati. 2020. “Analisis Pengaruh Tingkat Kematian Akibat Covid-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat Di Indonesia.” *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* 3(1):16. doi: 10.24198/focus.v3i1.28123.
- Kemenkes RI. 2020a. “Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI Tahun 2020.” *Germas* 1–64.
- Kemenkes RI. 2020b. “Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Deases (Covid-19).” *Kementrian Kesehatan* 5:178.
- Lockhart, Shannon L. 2020. “Personal Protective Equipment (PPE) for Both Anesthesiologists and Other Airway Managers: Principles and Practice during the Covid-19 Pandemic.” *Canadian Anesthesiologists’ Society*.
- Maben & Bridges. 2020. “Covid-19: Supporting Nurses’ Psychological and Mental Health.” *Journal of Clinical Nursing Wiley*.
- Susanti, Niman. 2019. “PENGARUH TERAPI MENULIS EKSPRESIF TERHADAP TINGKAT KECEMASAN REMAJA KORBAN BULLYING.” *Keperawatan Jiwa* 7.

Cite this article as: Dwi Ayu Yunita Sari, dkk. (2022).

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Dalam Masa Covid-19 di IRNA IRSUD dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 11(2), 110-119.