

Original Artikel \*)

**Hubungan Antara Beban Kerja, Motivasi dan Reward Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Pra Rumah Sakit Ambulans Gawat Darurat di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021***(Relationship Between Workload, Motivation and Reward with Stress Level on Pre Hospitals Emergency Ambulance Employees in The Time Of The Covid-19 Pandemic In 2021)***Putri Oqtaviana<sup>1</sup>**<sup>1</sup>Ambulans Gawat Darurat 118

Email corresonden: putrioqta@gmail.com

**Abstract**

**Introduction:** The increasing number of fellow health workers who died due to exposure to Covid-19, the higher the level of stress for health workers. In addition, for medical personnel to be on the front line (including nurses, doctor midwives, ambulance officers, case identification officers, and others) it is possible that several factors that cause stress during the COVID-19 pandemic can be more severe. The purpose: To find out the relationship between workload, motivation, and reward with stress levels in pre-hospital ambulance emergency 118 employees during the covid-19 pandemic.

**Methods:** Analytical observational method with a cross-sectional design. The population in this study were all employees, both health workers and non-health workers, the total population of AGD employees was 55 people (37 health workers and 18 non-health workers).

**Results:** Respondents who experienced stress levels with workload had a value of .000, while respondents who experienced stress levels with motivation had a value of .117, and respondents who experienced stress levels with rewards had a value of .036.

**Discussion:** In line with previous research, there is a relationship between stress levels and workload. Meanwhile, the relationship between stress levels and motivation did not have the same results as previous studies. And the relationship between stress levels and rewards has the same results as previous studies.

**Keywords:** workload, motivation, reward, stress level, covid-19, pre-hospital

**Artikel**

Disubmit (Received) : 12 Februari 2022

Diterima (Accepted) : 23 Februari 2022

Diterbitkan (Published) : 28 Februari 2022

**Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)**

**Pendahuluan**

Saat ini belahan dunia manapun sedang menghadapi pandemi yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* atau sering disebut dengan Covid-19. Para ahli pun menemukan virus ini di Wuhan, Cina pada bulan Desember 2019 dan sudah menyebar dengan cepat diberbagai dunia termasuk Indonesia. Dan saat ini pun bermunculan varian-varian terbaru dari Covid-19 seperti varian Delta dan Omicron. Virus ini ditetapkan oleh WHO sebagai pandemi *The Whole World* pada bulan Maret 2020. Penyebaran sudah hampir keseluruhan negara di dunia. Populasi kematian dari jumlah kasus positif yaitu 3,4%.<sup>1</sup>

Selain itu di Indonesia kasus ini secara resmi diumumkan oleh Presiden di Istana Negara Jakarta tanggal 02 Maret 2020, dan sampai saat ini virus tersebut masih membayang-bayangi Indonesia. Semenjak pertama kali diumumkan, secara kumulatif pasien terpapar Covid-19 masih ada. Hingga hari Senin 22 Agustus 2021, jumlah kasus positif Covid-19 sampai saat ini mencapai lebih dari 3.979.456. Disertai pula dengan pasien dinyatakan sembuh sebanyak 3.546.324 dan 126.372 pasien lainnya meninggal dunia. Tentu angka tersebut dinilai sangat besar, mengingat kasus pertama pada awal Maret tahun lalu.<sup>2</sup>

Sekitar 1.459 tenaga kesehatan di Indonesia meninggal dunia akibat terpapar oleh virus Covid-19. Ada 545 orang dokter, 453 perawat dan 235 bidan yang tercatat meninggal dunia akibat dari terpapar virus Covid-19, belum lagi tenaga kesehatan yang lainnya seperti analis, radiologi dan lainnya yang belum tercatat di pemerintah.<sup>3</sup> Semakin banyak rekan kerja sesama tenaga kesehatan yang meninggal dunia karena terpapar Covid-19, maka menimbulkan tingkat stres bagi tenaga kesehatan tersebut. Sekitar 65,8% responden menunjukkan tenaga kesehatan di Indonesia mengalami kecemasan akibat wabah Covid-19, sebanyak 3,3% mengalami kecemasan yang berat dan sekitar 33,1% tenaga kesehatan mengalami kecemasan ringan. Sementara itu yang mengalami stres akibat pandemi Covid-19 sebesar 55%, tingkat stres sangat berat 0,8% dan stres ringan 34,5%. Tenaga kesehatan yang mengalami depresi sebesar 23,5%.<sup>4</sup>

Sampai saat ini masa pandemi masih berlangsung, walaupun sudah mengalami penurunan jumlah pasien yang terpapar Covid-19 tetapi masih dibayang-bayangi dengan temuan virus terbaru, membuat seluruh karyawan di rumah sakit baik tenaga medis maupun non medis harus bekerja lebih keras dari biasanya dan tentunya mempunyai risiko tertular. Dampak dari pandemi bagi petugas kesehatan dapat dibuktikan pada penelitian sebelumnya dengan judul Faktor-Faktor Individual Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan RS X Yogyakarta pada Masa Pandemi Covid-19. Saat kondisi saat ini, wajar jika orang merasa tertekan dan khawatir. Begitu pula dengan tenaga kesehatan menjadi garis depan (termasuk perawat, bidan dokter, petugas ambulans, petugas identifikasi kasus, dan lainnya) memungkinkan ada sejumlah faktor yang menjadi penyebab stres selama pandemi covid-19 bisa menjadi lebih berat.<sup>5</sup>

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan stres kerja pada karyawan rumah sakit ada hubungannya dengan faktor-faktor individual seperti usia, jenis kelamin, lama kerja, dan status pernikahan.<sup>5</sup> Penelitian Erwin et al, (2020) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa ada pengaruh antara beban kerja petugas kesehatan terhadap waktu tanggap di masa pandemi covid-19.<sup>6</sup> Menurut penelitian Friska (2017) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan.<sup>7</sup> Sedangkan pada karyawan pra rumah sakit Ambulans Gawat Darurat 118 belum pernah dilakukan penelitian tingkat stres, padahal sebagai petugas ambulans adalah salah satu garda terdepan yang langsung berhubungan atau terjun kelapangan dan masyarakat. Dari masalah-masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi dan reward dengan tingkat stres pada karyawan pra rumah sakit Ambulans Gawat Darurat 118 di masa pandemi Covid-19 saat ini.

**Metode**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan metode observasional analitik menggunakan rancangan *Cross-Sectional* (potong lintang). Penelitian

observasional analitik yaitu penelitian yang dilakukan tanpa memberikan intervensi ataupun perlakuan pada variabel yang diteliti. *Cross-Sectional* yaitu desain penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data secara sekaligus pada satu waktu.<sup>19</sup> Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel (tingkat stres, beban kerja, motivasi, reward).<sup>8</sup> Sedangkan analisa bivariat yaitu untuk mengetahui hubungan variabel bebas ((beban kerja, motivasi, reward) dengan variabel terikat (tingkat stres) dengan menggunakan uji statistik *chi-square* dengan syarat memiliki batas kemaknaan dari uji statistik *chi-square* ( $\alpha= 0,05$ ). Apabila nilai signifikan yang didapat  $<0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel 1 dan variabel 2 terdapat hubungan.<sup>9</sup>

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi karyawan AGD 118 dengan jumlah 55 orang (37 tenaga kesehatan dan 18 tenaga non kesehatan) dengan kriteria inklusi semua karyawan pra rumah sakit Ambulans Gawat Darurat non medis maupun medis yang berjumlah 55 orang (37 tenaga kesehatan dan 18 tenaga non kesehatan) dan bersedia menjadi responden serta telah mengisi kuesioner menggunakan google form. Sedangkan kriteria eksklusi adalah karyawan yang tidak bersedia mengisi kuesioner.

Instrumen berupa kuesioner sebagai alat bantu dalam pengumpulan data, melalui kuesioner beban kerja, motivasi dan reward yang sudah divalidkan, *Depression Anxiety Stres Scale* untuk tingkat stres. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden melalui google form.

## Hasil

### Hasil Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres dengan Beban Kerja.

Distribusi	Kategori	Frekuensi	Presentase
Tingkat Stres	Berat	19	34,5
	Sedang	18	32,7
	Ringan	18	32,7
	Total	55	100
Beban Kerja	Berat	29	52,7
	Sedang	28	47,3
	Total	55	100
Motivasi	Baik	30	54,5
	Tidak Baik	25	45,5
	Total	55	100
Reward	Baik	28	50,9
	Tidak Baik	27	49,1
	Total	55	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis univariat pada Tabel 1.1, jumlah tingkat stres berat pada responden lebih tinggi yaitu dengan presentase 34,5%. Beban kerja berat pada responden lebih banyak dengan beban kerja ringan, yaitu dengan presentase 52,7%. Terdapat motivasi yang baik pada responden sebesar 54,5%. Dan terdapat reward yang baik pada responden sebesar 50,9%.

**Hasil Analisis Bivariat  
Tingkat Stres Dengan Beban Kerja**

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres dengan Beban Kerja.

		Beban Kerja		Total	P value
		Berat	Ringan		
Tingkat Stres	Berat	18	1	19	,000
	Sedang	8	10	18	
	Ringan	3	15	18	
	Total	29	26	55	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis bivariat Tabel 2.1, responden yang mengalami tingkat stres berat dengan beban kerja berat berjumlah 18 responden, menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat stres dengan beban kerja, dengan  $p\text{ value} = 0,000$  ( $p\text{ value} < 0,05$ ) artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

**Tingkat Stres Dengan Motivasi**

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Dengan Motivasi.

		Motivasi		Total	P value
		Baik	Tidak Baik		
Tingkat Stres	Berat	14	5	19	0,117
	Sedang	8	10	18	
	Ringan	8	10	18	
	Total	30	25	55	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis bivariat Tabel 2.2, responden yang mengalami tingkat stres berat dengan motivasi baik berjumlah 14 responden, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dan tingkat stres, dengan  $p\text{ value} = 0,117$  ( $p\text{ value} < 0,05$ ) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tingkat stres dengan reward**

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Dengan Reward.

		Reward		Total	P value
		Baik	Tidak Baik		
Tingkat Stres	Berat	13	6	19	0,036
	Sedang	7	11	18	
	Ringan	5	13	18	
	Total	25	30	55	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis bivariat Tabel 2.3, responden yang mengalami tingkat stres berat dengan reward baik berjumlah 13 responden, menunjukkan bahwa ada hubungan reward dengan tingkat stres, dengan  $p$  value 0,036 ( $p$  value = <0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Pembahasan

### Hubungan Tingkat Stres dengan Beban Kerja

Berdasarkan analisis bivariat beban kerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat stres dengan beban kerja, dengan  $p$  value = 0,000 ( $p$  value = <0,05) artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Rifka (2017) juga mempunyai hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu dengan hasil penelitian  $p$  value 0,001. Sebagian karyawan tenaga kesehatan maupun non kesehatan mengalami stres karena pekerjaan yang mereka lakukan berisiko tinggi terhadap penyakit menular.<sup>10</sup> Sejalan dengan penelitian Aprillia (2017) penyebab beberapa karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh salah satunya beban kerja.

Seseorang akan dikatakan stres apabila seorang tersebut diberikan tugas atau tanggung jawab yang wajib ia lakukan, tetapi orang tersebut tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab tersebut. Stres ini disebabkan bisa dari lingkungan kerja, pikiran, atau diri sendiri, sehingga tubuh merespon dengan muncul gejala seperti sakit kepala, mudah emosional dan lain-lain. Sedangkan menurut penelitian Karim (2020) salah satu penyebab tingkat stres adalah beban kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas seorang karyawan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, salah satu contohnya seperti mudah marah-marah karena kurang mengontrol emosi, bisa menimbulkan gejala stress.<sup>11</sup>

Dilihat dari hasil penelitian mengenai hal diatas semakin berat beban kerja yang dialami orang seseorang, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialaminya. Beberapa karyawan pra rumah sakit stres kerja yang dialami sebagian berasal berasal dari pekerjaan yang mereka lakukan, resiko pekerjaan yang tinggi, banyaknya respon terhadap memakaian ambulans, tugas-tugas yang terpacu waktu membuat beban kerja mereka semakin tinggi.

### Hubungan Tingkat Stres dengan Motivasi

Pada analisis bivariat pada motivasi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dan tingkat stres, dengan  $p$  value = 0,117 ( $p$  value = <0,05) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Yulianda (2016) dengan hasil motivasi sangat berhubungan dengan tingkat stres. Salah satu lingkungan kerja menjadi faktor utama seorang karyawan untuk bersemangat dalam pekerjaannya. Kondisi lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi tenaga kesehatan maupun non kesehatan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Kondisi dan lingkungan yang mendukung dapat menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja dengan baik.<sup>12</sup>

Menurut Maryam (2018) bahwa kondisi kerja dan motivasi yang mempengaruhi stres dalam pekerjaan yang aman serta dukungan oleh rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam satu tim di setiap aktifitas, bisa menjadi salah satu tujuan karyawan disetiap bidang pekerjaannya. Dengan situasi seperti ini para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya<sup>15</sup>. Sedangkan menurut Gamayanti (2013) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan, mengatakan bahwa ada hubungan stres kerja dengan motivasi kerja, dengan nilai  $p$  value = 0,000 ( $p$  value < 0,005)<sup>9</sup>. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja dalam situasi pandemi saat ini.<sup>13</sup>

Walaupun hasil penelitian bertentangan dengan teori atau penelitian terdahulu, peneliti menyimpulkan bahwa tingkat stres dengan motivasi bisa dinilai dari beberapa faktor, diantaranya karena karyawan sudah merasakan lingkungan kerja yang nyaman, atasan sering memberikan motivasi melalui pesan singkat di aplikasi chat grup, terdapat poster yang tertempel di papan pengumuman, rekan kerja yang dapat bekerjasama, tingkat usaha atau perilaku karyawan yang sudah menunjukkan kerja kerasnya dalam bekerja, kegigihan dalam bekerja, atau bisa juga kesetiaan

terhadap perusahaannya. Selain itu motivasi disini dinilai bukan karena imbalan atau penghargaan yang diterima karyawan, tetapi dari unsur lingkungan kerja, pihak atasan atau manajemen, tanggung jawab, ide-ide dalam bekerja dan lain-lain.

### **Hubungan Tingkat Stres dengan Reward**

Analisis bivariat reward menunjukkan bahwa ada hubungan reward dengan tingkat stres, dengan *p value* 0,036 (*p value* = <0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari analisis ini mempunyai persamaan dengan penelitian Romadhon (2017) menunjukkan hasil bahwa reward berpengaruh dengan tingkat stres. Dengan pemberian reward diharapkan dapat menurunkan tingkat stres dalam bekerja, karena dapat meningkatkan pengembangan karir, kinerja seseorang dan menumbuhkan rasa kecintaannya dan kepuasaannya dalam melakukan usaha di pekerjaannya, maka akan mempengaruhi tingkat stres karyawan tersebut.<sup>14</sup> Pengaruh pemberian penghargaan (reward) terhadap tingkat stres pegawai pelayanan kesehatan, dapat menunjukkan tingkat stres seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Cara ini bisa memunculkan perasaan senang, bahagia dan bisa juga berdampak pada hal-hal positif yang dilakukan dikemudian hari. Selain itu reward juga bisa menjadikan seseorang giat dalam melakukan pekerjaannya, karena beban reward yang didapat, mempengaruhi kinerja yang maksimal dari seseorang tersebut.<sup>9</sup> Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu, penghargaan keteladanan, karyawan berprestasi dapat mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja. Tidak sedikit orang yang beranggapan bahwa semakin tinggi reward yang didapat, semakin tinggi pula tanggung jawab yang harus dilakukan dalam pekerjaannya.<sup>15</sup>

Dengan pemberian reward diharapkan para karyawan dapat mempunyai tanggung jawab lebih dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal itu perusahaan harus memberikan reward secara bertahap dan berkala kepada karyawannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan, karena suatu penghargaan tersebut dapat memberikan kepuasan atau rasa kecintaannya terhadap pekerjaannya. Tetapi ada beberapa orang beranggapan bahwa semakin banyak atau semakin tinggi reward yang didapatkan, semakin berat tanggung jawab yang dilakukannya, sehingga berpengaruh terhadap tingkat stres.

### **Makna Singkatan (Abbreviations)**

AGD : Ambulans Gawat Darurat  
COVID-19 : Corona Virus Disease 2019  
WHO : World Health Organization

### **Persetujuan Etik**

Komisi Etik Riset dan Publikasi Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Nomor: 1886/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/IX/2021

### **Konflik Kepentingan**

Penelitian ini terbebas dari konflik kepentingan pribadi dan organisasi.

### **Pendanaan**

Penelitian ini menggunakan sumber pendanaan pribadi.

### **Kontribusi Penulis**

Penelitian ini dilakukan oleh Putri Oqtaviana sebagai Author.

### **Ucapan Terima Kasih**

Terimakasih untuk semua pihak yang mendukung dan membantu penelitian ini.

**References**

1. World Health Organization. 2020. News Novel Corona Virus For Public. WHO Indonesia
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. Data dan Informasi Covid-19. Jakarta
3. Anita. Pengaruh Reward Kepala Sekolah Madrasah Dengan Motivasi Kerja Peendidik Dan Tenaga Kependidikan (Skripsi). Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel; 2017
4. Kementerian Riset dan Teknologi – Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia. 2020. Dampak Psikologis Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Menghadapi Pandemi Corona Virus (Covid-19) di Indonesia. Ristek-Brin. Jakarta
5. Romadhon, Febriana. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun (Skripsi). Madiun: Prodi S1 Kesehatan Masyarakat; 2017
6. Basith, Abdul, Iga Noviankavanti, Dyan Evita Santi. Hubungan Antara Berfikir Positif Dan Resiliensi Dengan Stres Pada Petugas Kesehatan Dalam Menghadapi Virus Corona (Covid-19). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. 2019; 1-11
7. Widyasari, Jhohana Kurnia. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta (Skripsi). Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta; 2010
8. Musu, Ewalde Theresia, Atiek Murharyati, Saelan. Gambaran Stres Kerja Perawat IGD Di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Surakarta. 2021; 3 (1)
9. Putri, Rifka. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Puskesmas Sentosa Baru Kota Medan (Skripsi). Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara; 2017.
10. Notoatmodjo, Metode Penelitian Dalam Pengolahan Data. [Http://repository.poltekkes-tjk.ac.id/461/5/BAB%20III.pdf](http://repository.poltekkes-tjk.ac.id/461/5/BAB%20III.pdf) . 28 Juni 2021.
11. Hustia, Anggreany. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Masa Pandemi (Skripsi). Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang; 2021
12. Yuyu, Sri. Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo (Skripsi). Gorontalo: Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Gorontalo; 2017
13. Purwanti, Angga Mardiana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia. 2019; 3 (2)
14. Amanah. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Indonesia; 2016
15. Pasaribu, Helena Keicya Feinina. Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Mengenai Covid-19 Dengan Perilaku Pencegahan Infeksi Saat Bekerja Pada Tenaga Kesehatan Dan Non Kesehatan Di Puskesmas Di Zona Merah Di Kota Medan Dan Kota Batam Selama Pandemi Covid-19 (Skripsi). Medan: Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara; 2021

\*) Original Artikel

--- ISJMHS ---