

Original Article^{*)}**Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap
Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021***(Relationship of Anxiety Level with Nurses' Job Satisfaction in the Bougenville ICU at Leuwiliang Hospital in 2021)***Susi Susanti¹**¹*RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor*

Email: susi64250@gmail.com

ABSTRACT**Introduction:** Anxiety is a worry or feeling of fear experienced by a nurse.**Methods:** Method The research used is the descriptive correlation with cross-sectional approaches. The population in the study was 30 nurses. The samples were taken with a total sampling technique in 30 nurses. The instrument used is a questionnaire HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Result Analysis of data using univariate and bivariate data using the Chi-Square test.**Results:** The results of this study showed that there was a relationship between anxiety levels (p-value = 0,026) with the job satisfaction of nurses in the Bougenville at Leuwiliang Hospital in 2021.**Discussion:** Hospitals are expected to do periodic refreshments to improve the quality of nurses so it is hoped that the level of nurses will decrease along with the increase in knowledge and skills. This can also increase the job satisfaction of nurses so that they can always work optimally.**Keywords:** anxiety, job satisfaction**Artikel**

Disubmit (Received) : 14 March 2022

Diterima (Accepted) : 27 June 2022

Diterbitkan (Published) : 29 June 2022

Copyright: © 2022 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

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. dalam menjalankan tugas sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat berwenang melakukan pengkajian keperawatan secara holistik, menetapkan diagnosis keperawatan, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, mengevaluasi hasil tindakan keperawatan, melakukan rujukan, memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi, memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter, melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling dan melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.²¹

Kepuasan kerja perawat merupakan komponen penting dari kehidupan perawat karena akan berdampak pada keselamatan pasien, produktifitas, kinerja dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja perawat sangat ditentukan oleh dua faktor yang dominan yaitu faktor kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan menjalin kerjasama atau hubungan yang baik dengan rekan kerja.¹⁷ Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari faktor lingkungan adalah kecemasan, sehingga kecemasan merupakan faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kecemasan merupakan keadaan emosional yang tidak menyenangkan, berupa respon-respon psikofisiologis yang timbul sebagai antisipasi bahaya yang tidak nyata atau khayalan, tampaknya disebabkan oleh konflik intrapsikis yang tidak disadari secara langsung.⁴

Kecemasan adalah suatu perasaan takut akan terjadinya sesuatu yang disebabkan oleh antisipasi bahaya dan merupakan sinyal yang membantu individu untuk bersiap mengambil tindakan menghadapi ancaman. Ditinjau dari gejala psikologis, kecemasan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari kecemasan. Kecemasan juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, kecemasan dan ketidakpuasan kerja akan meningkat.³² Pegawai yang mengalami kecemasan karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggungjawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.¹⁵

Faktor penyebab kecemasan, yaitu faktor lingkungan kerja, antara lain berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, dan faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.⁵ Terjadinya kecemasan menurut Siagian, dikarenakan ada 2 aspek, yaitu: Pertama, kelelahan emosional pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Banyak cara orang mengatasi kelelahan ini dengan melalui dirinya sendiri, bisa juga melibatkan orang lain, maupun mengurangi keterlibatannya terhadap persoalan-persoalan yang ada. Kedua, perasaan adanya ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tentunya mempengaruhi turunnya motivasi yang pada akhirnya mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun hingga mengalami kegagalan.²⁷

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARSCoV2). SARS-CoV-2 merupakan Coronavirus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Peningkatan jumlah kasus berlangsung cukup cepat, dan menyebar ke berbagai negara dalam waktu singkat, sampai dengan

tanggal 23 Januari 2021 WHO melaporkan ada 96,658,420 kasus COVID-19 yang dikonfirmasi, termasuk 2,092,062 kematian yang dilaporkan.³⁵ Indonesia melaporkan kasus pertama pada tanggal 2 Maret 2020. Kasus meningkat dan menyebar dengan cepat di seluruh wilayah Indonesia, sampai dengan tanggal 23 Januari 2021 dilaporkan bahwa positif COVID-19 sebanyak 977,474 kasus. Kemudian sembuh (positif COVID-19) sebanyak 791,059 kasus, dan meninggal (positif COVID-19) sebanyak 27,664 kasus.¹³

Jawa Barat melaporkan sampai dengan tanggal 22 Januari 2021 total kasus positif COVID-19 sebanyak 121,237 kasus. Kemudian sembuh (positif COVID-19) sebanyak 95,384 kasus, dan meninggal (positif COVID-19) sebanyak 1.337 kasus.²³ Kabupaten Bogor melaporkan sampai dengan tanggal 22 Januari 2021 total kasus positif COVID-19 sebanyak 121,237 kasus. Kemudian sembuh (positif COVID-19) sebanyak 6,226 kasus, dan meninggal (positif COVID-19) sebanyak 79 kasus.²³ Semenjak pandemi COVID-19 terjadi di Indonesia RSUD Leuwiliang ditunjuk sebagai pusat rujukan COVID-19. RSUD Leuwiliang menyediakan ruang perawatan khusus pasien COVID-19 yaitu ruang rawat inap Bougenville yang merupakan ruangan baru yang baru didirikan oleh Rumah Sakit. Semua perawat yang bertugas di ruang Bougenville merupakan perawat yang baru merawat pasien COVID-19 yang sebelumnya tidak pernah merawat pasien COVID-19. Sehingga terjadi kecemasan pada diri perawat saat merawat pasien, menimbulkan adanya ketidakpuasan perawat dengan kinerjanya sendiri dan mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Perawat yang menangani pasien COVID-19 memiliki kekhawatiran atau kecemasan berupa perasaan takut tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, takut akan tertular virus corona, takut jika menularkan virus kepada keluarga atau orang-orang terdekat, hingga takut dijauhi oleh lingkungan sosial. Adanya tekanan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja perawat menurun dan mengakibatkan mutu pelayanan yang diberikan berkurang, sehingga diharapkan untuk selalu menanamkan nilai-nilai profesionalisme. Peran perawat sangat dibutuhkan untuk menjadi garda terdepan dalam merespons dan merawat pasien COVID-19. Perawat perlu mengembangkan berbagai keahlian dalam menghadapi kondisi tersebut, mulai dari ilmu pengetahuan, keterampilan, hingga sikap yang profesional.

Menurut hasil studi pendahuluan yang dilakukan wawancara kepada 10 orang perawat di ruang rawat inap Bougenville di RSUD Leuwiliang terdapat 6 perawat yang mengalami kecemasan kemudian 4 perawat mengalami kepuasan kerja menurun sehingga 4 perawat tersebut mendapatkan komplainan dari pasien atas kinerja perawat. Perawat mengatakan bahwa merasa cemas karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat. Berdasarkan pada permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Berdasarkan pada permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang”.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian deskriptif analitik yaitu data yang dikumpulkan dideskriptifkan secara sistematis dianalisis dan dicari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan menggunakan metode penelitian cross-sectional dimana variabel independen dan variabel dependen diteliti dan diukur dalam waktu yang bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Bougenville di RSUD Leuwiliang tahun 2021 yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian 30 responden (seluruh perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non probability sampling dengan jumlah sampel berjumlah 30 perawat. Alat ukur yang digunakan Kuesioner Tingkat Kecemasan HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale) dan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Analisis data menggunakan uji Chi-Square.

Hasil**Analisa Univariante****Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Tingkat Kecemasan Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021.

No	Tingkat Kecemasan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Berat	3	10,0
2	Ringan	19	63,3
3	Normal	8	26,7

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tingkat kecemasan perawat di ruang rawat inap bougenville RSUD Leuwiliang tahun 2021 menunjukkan bahwa dari 30 responden diketahui 19 (63,3%) memiliki tingkat kecemasan ringan lebih banyak dibandingkan dengan yang normal yaitu 8 (26,7%) dan berat yaitu 3 (10,0%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021.

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Kurang	16	53,3
2	Baik	14	46,7
	Total	30	100,0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang tahun 2021 menunjukkan bahwa dari 30 responden diketahui 16 (53,3%) memiliki kepuasan kerja yang kurang lebih banyak dibandingkan dengan kepuasan kerja yang baik yaitu 14 (46,7%).

Analisa Bivariate**Tabel 3.** Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang

Tingkat Kecemasan	Kepuasan Kerja						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Berat	2	6,7	1	13,4	15	18,3	0,001 0,049 (0,013 - 0,192)
Ringan	13	43,3	6	9,8	67	81,7	
Normal	1	7	7	23,2	82	100,0	

Berdasarkan tabel hubungan tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang diketahui bahwa dari 30 perawat, terdapat 3 (10,0%) tingkat kecemasan berat, dimana 2 (6,7%) memiliki kepuasan kerja yang kurang. Dari 19 (63,3%) perawat yang tingkat kecemasannya ringan, dimana 13 (43,3%) kepuasan kerjanya kurang. Dan dari 8 (26,7%) perawat yang tingkat kecemasannya normal, dimana 1 (7%) kepuasan kerjanya kurang. Dari hasil analisis diperoleh nilai p-value = 0,019, yang artinya apabila p-value < (α) 0,05 maka ada hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang.

Pembahasan**Analisa Univariante****Tingkat Kecemasan**

Tabel distribusi frekuensi tingkat kecemasan perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang tahun 2021 menunjukkan bahwa dari 30 responden diketahui 19 (63,3%) memiliki tingkat kecemasan ringan lebih banyak dibandingkan dengan yang normal yaitu 8 (26,7%) dan berat yaitu 3 (10,0%). Perawat yang memiliki tingkat kecemasan berat disebabkan oleh ketidaknyamanan perawat ditugaskan di ruang bougenville karena lebih beresiko tinggi tertular COVID-19. Menurut penelitian yang dilakukan oleh 6 yang berjudul Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan COVID-19 menyimpulkan bahwa ada pengaruh usia ($p = 0,024$); status keluarga ($p = 0,022$); kejujuran pasien ($p = 0,034$); ketersediaan alat pelindung diri (0,014); pengetahuan ($p = 0,030$) terhadap kecemasan petugas. Dari hasil uji regresi logistik menunjukkan variabel ketersediaan alat pelindung diri yang paling berpengaruh terhadap kecemasan ($r = 0,517$; CI = 1,34-8,06), yang artinya ketersediaan alat pelindung memiliki pengaruh 51,7% terhadap kecemasan petugas kesehatan dalam upaya pencegahan COVID-19. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan perhatian yang sangat besar kepada petugas kesehatan yang berada di garda terdepan dalam pencegahan COVID-19 terkait masalah kebutuhan alat pelindung diri sesuai protokol dari WHO.

Dalam jurnalnya mengenai gambaran tingkat kecemasan perawat saat pandemi COVID-19 di negara berkembang dan negara maju: *a literature review* menyimpulkan bahwa dari 10 artikel yang mengulas tentang kecemasan perawat saat pandemi COVID-19.³ dari ke 3 negara tersebut ternyata tingkat kecemasan perawat di Negara Italia lebih tinggi dari negara Iran dan China. Hal tersebut karena pada negara Italia mereka rendahnya tingkat kesadaran terhadap diri sendiri, self-efficacy yang rendah, dan kurangnya informasi. Perawat harus mampu mengontrol emosi agar tidak menjadi emosi negatif, selain dari pada itu perawat harus mempunyai pedoman untuk kesehatan jiwa dalam menangani COVID-19.¹¹ Dalam jurnalnya mengenai Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China menyimpulkan bahwa kesehatan mental dari 1,257 petugas kesehatan yang merawat pasien COVID-19 di 34 Rumah Sakit di Tiongkok dengan hasil gejala depresi 50%, kecemasan 45%, insomnia 34%, dan tekanan psikologis 71,5%. Sedangkan untuk di Indonesia berdasarkan hasil penelitian oleh FIK-UI dan IPKJI (2020) respon yang paling sering muncul pada perawat ialah perasaan cemas dan tegang sebanyak 70%. Tingginya kecemasan pada perawat dapat memberikan dampak negatif melemahnya hubungan sosial, Stigma terhadap perawat, timbulnya amarah dan permusuhan terhadap pemerintah dan tenaga garis depan (misalnya perawat), dan penyalahgunaan obat.

Kecemasan adanya rasa takut akan terjadi sesuatu yang disebabkan karena adanya antisipasi bahaya yang merupakan sinyal bagi individu dalam mengambil tindakan untuk menghadapi ancaman. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan reaksi emosional pada seseorang yang tidak jelas yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan merasa terancam disebabkan adanya ketegangan dari luar tubuh.³² Dimana tingkat kecemasan berat dan ringan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Menurut peneliti perawat yang bekerja di Rumah Sakit khususnya di ruang isolasi COVID-19 banyak yang memiliki gangguan kesehatan mental, karena mereka tidak hanya menanggung kelebihan beban kerja dan kelelahan yang berkepanjangan tetapi juga beresiko tinggi terkena infeksi. Permasalahan psikologi perawat dalam menangani pasien COVID-19 seperti kecemasan para perawat yang bekerja di ruang rawat selama masa pandemi COVID-19 dijumpai berbagai tanda dan gejala, salah satunya kecemasan, sehingga perlu dilakukan penanganan psikologis sebagai bentuk kesiapsiagaan.

Kepuasan Kerja

Tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang tahun 2021 menunjukkan bahwa dari 30 responden diketahui 16 (53,3%) responden memiliki kepuasan kerja yang kurang, sedangkan kepuasan kerja yang baik yaitu 14 (46,7%) responden. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pulungan, Suci yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja

Dengan Kecemasan PT Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai pearson correlation sebesar $-0,277$ dengan $p = 0,031 < 0,050$ artinya ada hubungan negatif kepuasan kerja dengan stress kerja, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan, artinya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.²⁴ Dalam jurnalnya mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja perawat selama pandemi COVID-19 di RSUD P. Senopati Bantul menyimpulkan bahwa sebagian besar perawat mendapatkan dukungan sosial dalam kategori sedang (54,4%) dan kepuasan kerja (57,4%).¹⁰ Hasil *Kendal tau* sebesar 0,397 artinya dukungan sosial semakin meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat, dengan *p-value* $0,030 < \alpha = 0,05$. Ada pengaruh antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Selama dirumah sakit perawat merupakan tenaga kerja kesehatan yang mana memiliki jumlah interaksi dan waktu pertemuan terbanyak dengan pasien.²⁷ Perawat mendampingi dan memantau kesehatan pasien serta memberi asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional sehingga tolak ukur dan penentuan mutu kualitas pelayanan kesehatan adalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan adalah salah satu standar ukur yang memberi pengaruh kepada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada rumah sakit dan begitu juga sebaliknya. Tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja, pelayanan yang kurang optimal sehingga terjadinya peningkatan ratio kematian pasien di Rumah Sakit setelah di rawat inap. Dampak lain yang akan dirasakan adalah menurunnya citra Rumah Sakit yang dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi manajemen rumahsakit karena ketidakpuasan pelanggan.¹³

Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki rasa puas akan lebih aktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai target tidak akan berjalan secara maksimal.¹⁴ Menurut peneliti Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Antara perasaan cemas dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif cemas. Sejalan dengan hasil pada tabel 2 yang menunjukkan kepuasan kerja perawat di ruang Bougenville ada dalam kategori kepuasan kerja kurang akibat kecemasan perawat terhadap resiko penularan COVID-19.

Analisa Bivariate

Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021

Hasil penelitian ini terdapat hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat, diketahui bahwa dari 30 perawat, terdapat 3 (10,0%) tingkat kecemasan berat, dimana 2 (6,7%) memiliki kepuasan kerja yang kurang. Dari 19 (63,3%) perawat yang tingkat kecemasannya ringan, dimana 13 (43,3%) kepuasan kerjanya kurang. Dan dari 8 (26,7%) perawat yang tingkat kecemasannya normal, dimana 1 (7%) kepuasan kerjanya kurang. Dari hasil analisis diperoleh nilai *p-value* = 0,019, yang artinya apabila $p\text{-value} < (\alpha) 0,05$ maka ada hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gofur dalam jurnalnya mengenai pengaruh kecemasan terhadap kepuasan kerja pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecemasan terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh kecemasan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%.⁸ Hasil penelitian menyatakan bahwa COVID-19 menyebabkan dampak psikososial terjadinya kecemasan pada perawat yaitu 154 responden (34,00%) mengalami kecemasan ringan, 16 responden

(3,53%) mengalami kecemasan sedang dan 2 responden (0,44%) mengalami kecemasan berat (Cui S. et al 2020). Penelitian lain terhadap 85 perawat selama pandemi COVID-19 menunjukkan skor kecemasan rata-rata adalah $6,02 \pm 2,6$ dan skor kecemasan mereka tentang infeksi keluarga adalah $6,87 \pm 2,8,20$

Hasil penelitian juga dilakukan oleh Widiharti dengan judul penelitian Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji regresi yang memiliki pengaruh sebesar 12,4% dan sisanya 87,6% digambarkan atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain itu, yaitu balas jasa, penempatan karyawan, lingkungan kerja, gaya Kepemimpinan.³⁶

Peneliti sebelumnya menyatakan bahwa kecemasan dapat menimbulkan perilaku disfungsi yang mengakibatkan terganggunya kesehatan fisik dan mental dalam bentuk *well-being* yang rendah.⁹ Robbins menyatakan gejala psikologis dan perilaku yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi dan disebabkan oleh tingkat kecemasan yang tinggi. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi kecemasan menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan.²⁵

Menurut peneliti penyebab dari tenaga kesehatan mengalami kecemasan yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk juga waktu kerja yang cukup lama karena jumlah pasien yang meningkat, semakin sulit untuk mendapatkan dukungan sosial karena adanya stigma negative masyarakat terhadap petugas garis terdepan, alat perlindungan diri yang dapat membatasi gerak, kurangnya informasi tentang adanya paparan jangka panjang terhadap orang-orang yang terinfeksi dan adanya rasa takut petugas garis depan yang akan dapat menularkan COVID-19 pada teman dan keluarga karena bidang pekerjaannya maka dari itu hal ini akan berdampak pada kinerja perawat yang mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dan kecemasan perawat saling berkaitan. Apabila terjadi kecemasan, maka akan mempengaruhi kepuasan perawat dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perawat. Sedangkan apabila lingkungan kerja perawat di tempat kerja nyaman dan aman maka perawat akan bekerja dengan senang hati dan kepuasan kerja pun akan tercapai.

Makna Singkatan (Abbreviations)

COVID-19	: Coronavirus Disease 2019
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
ICU	: Intensive Care Unit
SARSCoV2	: Respiratory Syndrome Coronavirus
HADS	: Hospital Anxiety and Depression Scale
MSQ	: Minnesota Satisfaction Questionnaire

Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah lolos uji etik pada komisi uji etik Stikim dengan nomor: 1754/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/VIII/2021.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini merupakan penelitian independen, tidak ada konflik kepentingan individu dan organisasi

Pendanaan

Penelitian ini menggunakan sumber dana pribadi.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh Susi Susanti sebagai author.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada staf dosen dan pihak RSUD Leuwiliang serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

References

1. Anoraga P. (2016). Psikologi Kerja. Rineka Cipta.
2. Bollinger V.B. (2001). The Perceived Level of Job Satisfaction Among Occupational Therapists in Adult Rehabilitation Settings as Noted on the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Texas Woman's University.
3. Diinah D., Dan Rahman S. (2020). Gambaran Tingkat Kecemasan Perawat Saat Pandemi COVID-19 Di Negara Berkembang Dan Negara Maju: A Literatur Review. *Dinamika Kesehatan: Journal Kebidanan Dan Keperawatan*, 11(1): 37-48.
4. Dorland W.A.N. (2002). Kamus Kedokteran Dorland.
5. Dwiyanti E. (2001). Stress Kerja Di Lingkungan DPRD: Studi Tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang Dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik* 3: 73-84.
6. Fadli F., Safruddin S., Ahmad A.S., Sumbara S., Dan Baharuddin R. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan COVID-19. *Journal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 57-65.
7. Freud S. (2002). General Introduction to Psychoanalysis: Psikoanalisis Sigmund Freud, diterjemahkan oleh Ira Puspitorini. Yogyakarta: Ikon Teralitera.
8. Gofur A. (2018). Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3: 295–304.
9. Hanim M.L., (2016). Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Journal Ilmu Manajemen (JIM)*: 4(3).
10. Hawari D. (2001). Manajemen Stress, Cemas Dan Depresi. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
11. Huang C., Wang Y., Li X., Ren L., Zhao J., Hu Y., Zhang L., Fan G., Xu J., Dan Gu X. (2020). Clinical Features of Patients Infected with 2019 Novel Coronavirus in Wuhan, China. *The Lancet*, 395 (10223): 497-506.
12. Istichomah I., Andika I. P.J., Khoeriyah S.M., Dan Pesirahu H.V.E. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi COVID-19 Di RSUD P. Senopati Bantul. *Journal Kesehatan*, 12: 316–321.
13. Kemenkes RI. (2020). Situasi Terkini Perkembangan (COVID-19). Kemenkes.
14. Kreitner R., Dan Kinicki A. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
15. Mangkunegara A.A.A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
16. Masturoh I., Dan Anggita N.T. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. BPPSDM Kemkes.
17. Murrells T., Robinson S., Dan Griffiths P. (2009). Nurses' Job Satisfaction in Their Early Career: Is it the Same for All Branches of Nursing? *Journal of Nursing Management*, 17(1): 120-134.
18. Notoatmodjo S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan.
19. Novita Y.D., (2015). Pengaruh Kecemasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Jambuluwuk Yogyakarta). UPN Veteran Yogyakarta.
20. Nurfauziah A., (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Pabatu. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
21. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, (2019).
22. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumhaskitan, (2021).
23. Pikobar. (2021). Pusat Informasi Dan Koordinasi COVID-19. <https://pikobar.jabarprov.go.id/>
24. Pulungan S.A.W., (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan.
25. Robbins, Stephen P., and Judge T.A., (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
26. Robert K., and Angelo K. (2010). Organizational Behavior, Key Concepts, Skills, and Best Practices. McGraw-Hill, New York.
27. Siagian S.P., (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia.
28. Sowmya K.R., (2010). Factors Influencing Organizational Commitment of Banking Sector Employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 1(1): 19-25.

29. Spector P.E., (2021). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley and Sons.
30. Stuart G.W., and Sundeen. (2016). *Principle and Practice of Psychiatric Nursing (1st editi)*. Elsevier Health Sciences.
31. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
32. Sutejo. (2018). *Keperawatan Jiwa, Konsep Dan Praktik Asuhan Keperawatan Kesehatan Jiwa: Gangguan Jiwa Dan Psikososial*. Pustaka Baru Press.
33. Taniredja T., (2011). *Model-Model Pembelajaran Inovatif*. Alfabeta.
34. Untari I., (2014). *Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kecemasan Pada Usia Pertengahan Dalam Menghadapi Proses Menua (Aging Process)*. *Journal Keperawatan Akper*, 17.
35. WHO (2021) *Explore the Data*. <https://COVID-19.who.int/>
36. Widiharti L., (2016). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3): 72-84.
37. Wijono S., (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana.

*) Original Article

--- ISJNMS ---