

## HUBUNGAN TINGKAT ANSIETAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS KESEHATAN UNIT DONOR DARAH PALANG MERAH INDONESIA SEMARANG

Mauritio Aldo Laksono<sup>1</sup>, Edward Hartono<sup>2</sup>, Jessica Christanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Kedokteran UNIKA Soegijapranata, Semarang, Indonesia

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Kedokteran UNIKA Soegijapranata, Semarang, Indonesia

Korespondensi Penulis:

Nama : Edward Hartono  
Alamat : Semarang  
Nomor Telepon : +62 878-8871-5358  
Email : edward@unika.ac.id

### Abstrak

**Latar belakang :** Tingginya stresor dan beban kerja petugas kesehatan dapat mempengaruhi tingkat ansietas seseorang, sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang.

Tujuan penelitian : Menganalisis hubungan tingkat ansietas dengan kepuasan kerja petugas kesehatan UDD PMI kota Semarang.

**Metode :** Studi *cross sectional* dilakukan pada Januari 2023 pada petugas kesehatan Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia (UDD PMI) di kota Semarang yang memenuhi kriteria inklusi, yang mengisi kuesioner *Generalized Anxiety Disorder with 7 items (GAD-7)* dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* untuk menentukan tingkat ansietas dan kepuasan kerja. Analisis data dengan uji Normalitas dan uji *Spearman*.

**Hasil :** Hasil analisis bivariat hubungan tingkat ansietas terhadap kepuasan kerja, menggunakan uji *Spearman* dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu nilai p-value sebesar 0,562 yang lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien korelasinya didapat dengan nilai -0,073.

**Kesimpulan :** Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan secara negatif yang signifikan secara statistik antara tingkat ansietas terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Semarang.

**Kata kunci:** ansietas, kepuasan kerja, GAD-7, MSQ

### Pendahuluan

Ansietas adalah salah satu gangguan mental paling umum<sup>1</sup> yang menimbulkan rasa takut, khawatir, dan perasaan kewalahan yang konstan.<sup>1,2</sup> Hal ini ditandai dengan kekhawatiran yang berlebihan, terus-menerus, dan tidak realistis tentang hal-hal sehari-hari.<sup>2</sup> Ansietas lebih lazim timbul pada wanita dan sering berkaitan dengan kondisi stres lingkungan yang kronis.<sup>3</sup> Berdasarkan DSM-V ansietas adalah kecemasan dan kekhawatiran berlebih tentang suatu peristiwa atau kegiatan dengan intensitas atau frekuensi yang timbul tidak sebanding dengan dampak dari peristiwa yang sebenarnya.<sup>4</sup>

Prevalensi ansietas dunia menurut *World Health Organization (WHO)*, pada tahun 2015 adalah sekitar 3,6%, yaitu sebanyak 264 juta jiwa atau 14% dari populasi, wanita sebanyak 4,6% dan 2,6% pria. Di Asia Tenggara penderita ansietas sebanyak 23%.<sup>1</sup> Pada tahun 2020 di Indonesia prevalensi ansietas pada petugas kesehatan selama pandemi COVID-19 didapatkan sebesar 44,6%.<sup>5</sup> Pada tahun yang sama penelitian serupa dilakukan terhadap petugas kesehatan yang bertugas di rumah sakit didapatkan hasil 98%.<sup>5</sup>

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) terjadi peningkatan prevalensi ansietas pada penduduk usia 15 tahun ke atas sebanyak 3,8% dari tahun 2013 sampai 2018.<sup>6</sup> Ansietas diklasifikasikan menjadi 4 yaitu, ansietas ringan, ansietas sedang, ansietas berat dan ansietas sangat berat.<sup>7</sup> Penelitian kejadian ansietas yang dilakukan pada petugas kesehatan di puskesmas pada tahun 2021 menunjukkan terdapat ansietas sebesar 16,7%, yang meliputi ansietas ringan 5,8%, ansietas sedang 7,7%, ansietas berat 2,6% dan ansietas sangat berat 0,6%.<sup>8</sup>

Faktor yang menyebabkan ansietas antara lain, peristiwa kehidupan yang penuh tekanan atau trauma, riwayat keluarga yang memiliki masalah ansietas, masalah perkembangan saat kanak-kanak, alkohol, obat-obatan atau zat terlarang dan masalah medis atau psikiatri.<sup>9</sup> Kondisi ini terjadi akibat interaksi faktor-faktor pembelajaran sosial, biopsikososial, termasuk kerentanan genetik yang berinteraksi dengan kondisi tertentu, stres atau trauma yang menimbulkan sindroma klinis yang bermakna.<sup>10</sup> Ansietas dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, dapat berdampak pada diri sendiri dan pada tempat kerjanya. Pada diri sendiri, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, kecelakaan dan ketidakhadiran akibat sakit, sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang.<sup>11</sup> Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan pada tahun 2022 telah menunjukkan juga bahwa, tingkat kecemasan berdampak pada kepuasan kerja petugas kesehatan.<sup>12</sup> Tingkat ansietas dapat diukur menggunakan *Generalized Anxiety Disorder with 7 items (GAD-7)*. GAD-7 sangat banyak digunakan dalam praktik klinis dan nonklinis, termasuk penelitian pelajar.<sup>13</sup> GAD-7 secara khusus digunakan untuk mendeteksi ansietas secara umum, tetapi juga terbukti dapat mendeteksi cemas yang lainnya, termasuk panik, ansietas sosial dan stres pasca trauma.<sup>13</sup>

Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan menjadi puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan hal itu bisa mencerminkan emosi positif yang telah dicapai, karena introspeksi diri dan pengalaman kerja.<sup>11</sup> Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu: faktor individu dan organisasi.<sup>11</sup> Usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, jabatan, senioritas profesional, karakter,

kecerdasan, lama kerja adalah faktor individu. Kualitas dari pekerjaan, gaya manajemen, pengawasan, komunikasi organisasi, pengembangan dan kesempatan promosi, gaji, persaingan, iklim organisasi dan kondisi kerja, merupakan faktor organisasi. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*.

Kepuasan kerja pada petugas kesehatan merupakan faktor yang penting untuk mencapai pelayanan medis berkualitas tinggi. Petugas kesehatan termasuk dokter dan perawat memiliki sumpah profesi untuk selalu memberikan pelayanan terbaik dan sesuai standar dalam setiap situasi. Ketika ada permasalahan pribadi pun petugas medis tetap harus memberikan pelayanan yang terbaik, hal ini dapat berpotensi untuk menimbulkan kecemasan pada tenaga kesehatan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri, moral, kinerja dan efisiensi karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat penyakit, stres, ketegangan, ansietas, keluhan dan ketidakhadiran saat bekerja.<sup>11</sup> Sedangkan ketidakpuasan kerja juga berpengaruh pada produktivitas yang lebih rendah hingga berhenti bekerja.<sup>14</sup>

Mengingat tingginya stresor dan beban kerja tenaga kesehatan di beberapa fasilitas kesehatan, dan beberapa penelitian lebih dominan dilakukan di fasilitas kesehatan tingkat lanjut dan fasilitas kesehatan tingkat pertama, sedangkan di UDD PMI belum pernah dilakukan penelitian sejenis, membuat peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tingkat ansietas dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di UDD PMI Kota Semarang. Maka peneliti akan menganalisis hubungan tingkat ansietas dengan kepuasan kerja petugas kesehatan UDD PMI kota Semarang.

## Metode

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* terhadap petugas kesehatan UDD PMI di Semarang. Penelitian ini dilakukan pada Januari 2023 di unit donor darah palang merah Indonesia di Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan permohonan *informed consent (IC)* kepada petugas kesehatan untuk memberikan tanda tangan sebagai persetujuan pengambilan data. Kuesioner diberikan kepada 66 petugas kesehatan untuk data demografi, tingkat ansietas yang diukur dengan GAD-7 dan kepuasan kerja yang diukur dengan MSQ.

Kriteria inklusi penelitian ini adalah petugas kesehatan di unit donor darah palang merah Indonesia kota Semarang, dapat berkomunikasi menggunakan Bahasa Indonesia dengan baik, bersedia menjadi responden dan menandatangani *informed consent*. Kriteria eksklusi pada

penelitian ini adalah tidak bekerja sebagai petugas kesehatan dan tidak dapat membaca dan menulis.

Tingkat ansietas merupakan variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat. Karakteristik demografi yang ingin diketahui berupa umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama masa kerja. Data diambil dari pengisian kuesioner yang berisi karakteristik responden, kuesioner GAD-7 dan kuesioner MSQ. Analisis data menggunakan uji Normalitas dan uji *Spearman*. Setelah dilakukan uji Normalitas diperoleh nilai  $p = 0,011$  untuk kepuasan kerja, maka hasil tersebut dikatakan distribusi kepuasan kerja tidak normal dan nilai  $p = 0,000$  untuk tingkat ansietas, maka hasil tersebut disimpulkan bahwa distribusi tingkat ansietas tidak normal. Karena distribusi data tidak normal, maka peneliti menggunakan uji *Spearman* untuk menganalisis korelasi atau hubungan.

## Hasil

Hasil kuesioner pada 66 petugas kesehatan dikelompokkan berdasarkan data jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama masa kerja, dan hubungan tingkat ansietas dengan kepuasan kerja pada petugas kesehatan unit donor darah palang merah Indonesia kota Semarang.

### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden petugas kesehatan di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia kota Semarang, dapat dikelompokkan seperti yang disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	13	19,7%
Perempuan	53	80,3%

Pada Tabel 1. di atas menunjukkan 53 responden perempuan (80,3%) dan 13 responden laki-laki (19,7%). Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

**b. Umur**

Berdasarkan jenis kelamin responden petugas kesehatan di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia kota Semarang, dapat dikelompokan seperti yang disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30	32	48,5%
31-40	20	30,3%
41-60	14	21,2%

Pada Tabel 2. di atas menunjukkan ada 32 responden atau 48,5% dalam rentang usia 21-30 tahun, sebanyak 20 responden atau 30,3% dalam rentang 31-40 tahun dan 14 responden atau 21,2% dalam rentang 41-60 tahun.

**c. Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan pendidikan terakhir responden petugas kesehatan di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia kota Semarang, dapat dikelompokan seperti yang disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
Sarjana	7	10,6%
Diploma	59	89,4%

Pada Tabel 3. diatas menunjukkan responden yang mengikuti penelitian ini lebih banyak bergelar diploma sebanyak 59 responden (89,4%) dan bergelar sarjana sebanyak 7 responden (10,6%). Responden pada penelitian ini didominasi oleh responden bergelar diploma.

**d. Lama Masa Kerja**

Berdasarkan lama masa kerja responden petugas kesehatan di Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia kota Semarang, dapat dikelompokan seperti yang disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Lama masa kerja	Frekuensi	Persentase
< 6 bulan	1	1,5%
6 bulan – 3 tahun	13	19,7%
3 -5 tahun	14	21,2%
> 5 tahun	38	57,6%

Pada Tabel 4. di atas menunjukkan responden yang mengikuti penelitian ini lebih banyak yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 38 responden dengan persentase 57,6%, kemudian bekerja dengan kurun waktu 3 sampai 5 tahun kerja dengan persentase 21,2% sebanyak 14 responden, responden yang bekerja selama 6 bulan sampai 3 tahun sebanyak 13 responden (19,7%), dan satu responden (1,5%) yang baru bekerja selama kurang dari 6 bulan.

**e. Hubungan tingkat ansietas dengan kepuasan kerja pada petugas kesehatan Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia kota Semarang**

Hubungan antara tingkat ansietas dengan kepuasan kerja disajikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Hubungan Antara Tingkat Ansietas dengan Kepuasan Kerja menggunakan Uji Spearman**

Analisis data	p	r	n
<i>Spearman</i>	0,562	-0,073	66

Berdasarkan Tabel 5. diketahui hasil dari uji statistik menggunakan *Spearman* didapatkan nilai p didapat 0,562, hasil tersebut lebih dari 0,05. Maka dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan bermakna negatif secara statistik antara tingkat ansietas dengan kepuasan kerja pada petugas kesehatan Kota Semarang

**Diskusi**

Pada penelitian ini, didapatkan subjek penelitian sebagian besar adalah perempuan, yaitu sebanyak 53 subjek (80,3%). Dalam penelitian ini, mayoritas responden yang mengalami gangguan ansietas juga berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 36 responden perempuan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Eko Sujadi pada tahun 2021 yang menemukan bahwa prevalensi gangguan ansietas lebih tinggi pada perempuan dibandingkan responden laki-laki.<sup>15</sup> Hasil diperkuat dengan prevalensi kejadian gangguan ansietas di dunia yang diterbitkan oleh WHO, bahwa gangguan ansietas lebih didominasi oleh perempuan.<sup>1</sup> Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir diploma yaitu sebanyak 59 responden (89,4%) dan yang mengalami kejadian ansietas sebanyak 41 responden atau 62,12% dari keseluruhan responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Kilic pada tahun 2021, mendapatkan hasil menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan seseorang dengan tingkat ansietas.<sup>11</sup> Hal ini

sejalan dengan konsep yang menyatakan bahwa pendidikan seseorang berpengaruh terhadap cara berpikir. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah individu berpikir rasional dan memperoleh pengetahuan baru, sehingga semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula pengetahuannya.<sup>16</sup> Pada penelitian ini ditemukan 38 responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (57,6%), sebanyak 15 responden (22,7%) tidak ansietas dan 6 responden (9,1%) mengalami ansietas ringan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Isriyadi bahwa responden yang memiliki masa kerja lama lebih banyak mengalami cemas ringan sebanyak 15 responden (48,4%) dan tidak cemas sejumlah 6 responden (19,4%). Lama kerja yang panjang meningkatkan pengalaman kerja, sehingga memungkinkan pekerja untuk terbiasa dengan ancaman yang ada, yang dapat mengurangi resiko ansietas.<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian, didapatkan responden dengan usia terbanyak adalah responden dengan usia kurang dari 30 tahun, yang menunjukkan data sebanyak 32 responden atau 48,5% dari total keseluruhan yang berjumlah 66 responden. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko pada tahun 2021 yang menunjukkan data bahwa dari 501 responden, menunjukkan hasil sebanyak 436 responden mengalami ansietas. Hal ini terjadi karena semakin lama seseorang hidup, semakin banyak pengalaman, pengetahuan, keahlian dan kebijaksanaan untuk mengambil keputusan tentang tindakannya.<sup>15</sup> Hasil ini diperkuat dengan penelitian oleh Stuart dan Laraia pada tahun 2017 bahwa, kematangan individu akan mempengaruhi kemampuan mekanisme koping seseorang atau penanganan masalah, sehingga individu yang lebih dewasa sukar mengalami gangguan ansietas karena orang tersebut memiliki kemampuan yang lebih besar untuk beradaptasi yang lebih besar terhadap ansietas dibandingkan dengan orang yang lebih muda. Terbukti pada penelitian ini didapat responden yang lebih tua memiliki prevalensi tingkat ansietas lebih rendah dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Hal tersebut telah membuktikan bahwa usia yang lebih tua memiliki kemampuan mekanisme koping yang cukup dalam mengatasi ansietas.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah responden perempuan, yang menunjukkan data sebanyak 53 responden atau 80,3% dari total keseluruhan yang berjumlah 66 responden, sebanyak 17 responden tidak mengalami ansietas, 13 responden (19,7%) mengalami ansietas ringan, 9 responden (13,6%) mengalami ansietas sedang, dan 14 responden (21,2%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko pada tahun 2021 yang menampilkan data bahwa 83 responden tidak mengalami ansietas, 72 responden (25%),

116 responden mengalami ansietas berat, dan 17 responden (5,90%) mengalami ansietas ringan. dari 501 responden, yang menunjukkan sebanyak 288 mengalami ansietas, hal ini menunjukkan bahwa prevalensi gangguan ansietas lebih tinggi pada perempuan.<sup>15</sup> Pernyataan tersebut diperkuat oleh WHO, bahwa gangguan ansietas lebih sering pada perempuan.<sup>1</sup> Perempuan lebih sensitif terhadap emosi sehingga lebih peka terhadap perasaan ansietas, karena adanya gen, hormon dan fenomena biologis dari otak yang mempengaruhi emosi, sehingga mudah meluap, mudah merasa curiga, dan mudah mengalami ansietas.<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan hasil bahwa responden dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah responden dengan pendidikan terakhir adalah diploma, yang menunjukkan data sebanyak 59 responden atau 89,4% dari total keseluruhan responden, sebanyak 43 responden atau 65,15% yang mengalami gangguan ansietas. Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istanti pada tahun 2022, bahwa pendidikan terakhir pada responden penelitian tersebut adalah sarjana dengan data sebanyak 81 responden atau 53,1% dari total keseluruhan responden dan sebanyak 67% dari 153 responden mengalami gangguan psikologis yaitu ansietas.<sup>12</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Kilic, mendapatkan hasil bahwa sebanyak 61 responden dengan pendidikan sarjana, 88 responden dengan pendidikan magister, dan 35 responden dengan pendidikan doktor, pada penelitian tersebut ditemukan 2,7 % mengalami ansietas berat dan 1,6% mengalami ansietas sangat berat, pada penelitian tersebut didapat bahwa tidak terdapat adanya hubungan antara pendidikan yang diterima seseorang dengan tingkat ansietas.<sup>11</sup> Hasil tersebut sejalan dengan konsep yang menyatakan bahwa pendidikan setiap orang berpengaruh terhadap kemampuan berpikir. Semakin tinggi pendidikan dan wawasan yang diterima, maka orang tersebut akan semakin mudah berfikir dengan rasional.<sup>16</sup>

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan responden dengan lama masa kerja terbanyak adalah responden yang sudah bekerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan data sebanyak 38 responden atau 57,6% dari total keseluruhan, diantaranya 15 responden (22,7%) tidak mengalami ansietas, 6 responden (9,1%) mengalami ansietas ringan, 5 responden (7,6%) mengalami ansietas berat, dan 12 responden mengalami ansietas sangat berat (18,2%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin pada tahun 2020 yang mendapatkan hasil responden yang bekerja sudah lebih dari lima tahun menunjukkan data sebanyak 19 responden atau 59,4% dari keseluruhan responden, diantaranya ada 5 responden (15,6%) mengalami ansietas ringan, 14 responden (43,3%) mengalami ansietas sedang, dan tidak ada yang mengalami ansietas berat.

Ketika seseorang sudah lama menggeluti suatu pekerjaan, maka akan terbiasa dan berpengalaman dalam melakukan tugas pekerjaan mereka dengan cara yang meringankan sehingga dapat mengurangi tingkat ansietas yang dialami di tempat kerja.<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah disajikan, menunjukkan bahwa pada penelitian ini didapatkan semua responden masuk dalam kategori kepuasan kerja sedang mulai dari umur kurang dari 30 tahun hingga lebih dari 50 tahun. Pada penelitian sebelumnya, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia, yang berarti responden dengan usia tua maupun responden dengan usia muda memiliki kategori kepuasan kerja yang sama, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa usia responden tidak mempengaruhi kepuasan kerja responden.<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah disajikan, menunjukkan bahwa pada penelitian ini didapatkan semua responden masuk dalam kategori kepuasan kerja sedang, baik perempuan sebanyak 53 responden dengan data sebanyak 80,3% dan sisanya laki-laki dengan data 19,7% dari total keseluruhan yaitu 66 responden. Pada penelitian yang dilakukan Fajar mendapatkan hasil serupa, bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, responden perempuan sebanyak 1378 dengan persentase sebesar 76,6% dari total 1800 responden. Pada penelitian mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin responden dengan kepuasan kerja responden. Jenis kelamin responden merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, laki-laki dianggap lebih memperhatikan keadaan ekonomi seperti gaji, sedangkan perempuan lebih mencari keamanan saat bekerja, karena perempuan lebih sensitif dalam hal psikologis dibandingkan dengan laki-laki jika dalam situasi tertentu.<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang disajikan, menunjukkan hasil responden yang berpendidikan sarjana sejumlah 7 responden (10,6%) dan diploma sejumlah 59 responden (89,4%) memiliki kategori kepuasan kerja sedang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fajar pada tahun 2017 sebanyak 871 responden (97,1%) dengan pendidikan tinggi dan 26 responden (2,9%) dengan pendidikan rendah, didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan berdasarkan hasil analisis data.<sup>21</sup> Hasil berbeda dipaparkan pada penelitian Arifki pada tahun 2017, mayoritas responden tersebut adalah diploma sebanyak 26 responden (74,2%), sarjana dan ners sebanyak 7 responden (20%), dan 2 responden (5,8%) SPK, pada penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan yang dimiliki responden dengan kepuasan kerja.<sup>22</sup> Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifki yaitu semua responden memiliki

jenjang pendidikan diploma dan sarjana. Teori yang disampaikan oleh Handoko yaitu, pendidikan yang tinggi akan memberikan suatu perubahan terhadap tindakan, memutuskan suatu hal, menjalankan strategi yang tepat dan dapat mengevaluasi diri sehingga tercipta kepuasan kerja dalam melakukan pelayanan kesehatan.<sup>22</sup>

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang disajikan, menunjukkan hasil, responden dengan lama masa kerja kurang dari enam bulan sampai lebih dari lima tahun memiliki kategori kepuasan kerja sedang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dedeh mendapatkan hasil responden yang lama kerjanya kurang dari lima tahun ada 13 responden dan yang lebih dari lima tahun ada tiga puluh dua responden, dan didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan, hal ini bisa dikarenakan responden tidak sungkan saat menyuarakan suatu hal dan mengaktualisasikan diri karena kurang pengalaman yang dimiliki, sedangkan responden yang sudah bekerja lebih dari lima tahun merasa puas, karena merasa sanggup melakukan tugas sesuai harapan.<sup>23</sup> Menurut peneliti responden yang sudah lama bekerja di UDD PMI Kota Semarang mendapat kategori kepuasan kerja sedang karena berbagai hal, banyak faktor yang mempengaruhi antara lain seperti rekan kerja yang menyenangkan dan imbalan atau gaji yang kurang, dua hal tersebut menjadi nilai positif dan nilai negatif, sehingga responden yang sudah lama bekerja merasa nyaman dengan suasana rekan kerja, tetapi tidak merasa puas dengan gaji yang didapat.

Pada penelitian ini ditemukan 23 responden tidak mengalami ansietas, 13 responden mengalami ansietas ringan, 13 responden mengalami ansietas berat, dan 17 responden mengalami ansietas sangat berat. Kepuasan kerja pada responden masuk dalam kategori sedang. Gangguan ansietas dapat timbul karena berbagai hal, mulai dari lingkungan tempat tinggal sampai lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja ansietas dapat muncul karena kondisi pekerjaan yang mempengaruhi orang tersebut. Kepuasan kerja sedang dapat dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain seperti faktor relasi antar pekerja, kepuasan kerja terbentuk dari tingkat emosi positif seseorang yang berasal dari hubungan yang baik antara pekerja dengan pimpinan, dan antar pekerja saling menghormati dan menghargai, kepuasan kerja seseorang akan terbentuk jika pimpinan memiliki karakter yang sesuai seperti yang diharapkan pekerja, selain itu untuk menciptakan kepuasan kerja, instansi terkait perlu mengadakan evaluasi rutin semisal setiap enam bulan sekali, memberikan apresiasi kepada pekerja teladan, memberikan promosi jabatan,<sup>24</sup> dan menurut peneliti yang terpenting

adalah perlunya evaluasi terhadap ketidakpuasan dan ketidaknyaman yang dirasakan pekerja, agar pekerja merasa lebih nyaman dan lebih puas dengan apa yang sedang dikerjakannya.

Pada hasil pengujian bivariat dengan uji statistik, didapatkan hasil antara hubungan tingkat ansietas dengan tingkat kepuasan kerja pada tenaga kesehatan di UDD PMI Kota Semarang tidak terdapat hubungan yang bermakna. Pada tabel 4.6 didapatkan hasil analisis bivariat hubungan tingkat ansietas terhadap kepuasan kerja, menggunakan uji *Spearman* dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu nilai *p-value* sebesar 0,562 yang lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien korelasinya didapat dengan nilai -0,073. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat ansietas terhadap kepuasan kerja pada petugas kesehatan UDD PMI Kota Semarang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kilic, *et al* di Turkey, penelitian tersebut didapatkan nilai *p-value* 0,001 yang lebih kecil daripada 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tersebut terdapat hubungan signifikan antara tingkat ansietas dengan kepuasan kerja.<sup>11</sup>

Penelitian ini memberikan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kilic, *et al*. Penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan signifikan antara tingkat ansietas dengan kepuasan kerja.<sup>11</sup> Ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan hipotesis dan teori yang ada disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya perbedaan jumlah responden, dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kilic, *et al*, dengan jumlah responden sebanyak 184 orang, sedangkan penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 66 orang dan variabel yang dinilai lebih banyak yaitu 5 variabel yaitu wabah COVID-19, tenaga kesehatan, kecemasan, kepuasan kerja, lingkungan kerja.<sup>11</sup>

## Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian mengenai hubungan tingkat ansietas dengan kepuasan kerja pada petugas kesehatan UDD PMI Kota Semarang, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat ansietas terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan unit donor darah palang merah indonesia kota semarang.

Dengan demikian ada beberapa saran yang dapat disampaikan bagi Instansi terkait. Instansi perlu mengambil langkah untuk memikirkan solusi terbaik agar petugas kesehatan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan menurunkan perasaan ansietas yang dialami, semisal dengan diadakannya jalan-jalan bersama diluar jam kerja, pemberian hadiah kepada karyawan.

Bagi pembaca, penelitian mengenai tingkat ansietas dan kepuasan kerja perlu dilakukan kembali agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat ansietas dan kepuasan kerja terutama pada petugas kesehatan. Bagi petugas kesehatan, bagi para petugas kesehatan diharapkan dapat mengisi waktu luang diluar jam kerja untuk lebih memperhatikan diri sendiri, dengan sekedar liburan agar tidak terlalu stres saat bekerja.

### **Persetujuan Etik**

Persetujuan etik diperoleh dari komisi Etik Penelitian Kedokteran dan Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan Universitas Gadjah Mada-RSUP Dr Sardjito dengan nomor KE/FK/0016/EC/2023 yang disetujui pada tanggal 4 Januari 2023.

### **Ucapan Terima Kasih**

Unit Donor Darah Palang Merah Indonesia Kota Semarang yang sudah mengijinkan penulis untuk mengambil data, serta responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengikuti penelitian ini, dan responden yang bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner saya, yang sangat membantu untuk penyelesaian penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

1. World Health Organization. Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates. In Geneva: WHO Document Production Services; 2017. p. 8. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>
2. Plag J, Schumacher S, Ströhle A. Generalized anxiety disorder. *Nervenarzt* [Internet]. 2014;85(9):1185–94. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25119343/>
3. Muslim R. PPDGJ III - Diagnosis Gangguan Jiwa. 1993. p. 409.
4. Association American Psychiatric. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder Edition (DSM-V). 5th ed. Washington: American Psychiatric Publishing; 2013.
5. Nur D, Mutiara A, Soedirham O, Masyarakat FK, Airlangga U, Surabaya K, et al. Tingkat kecemasan tenaga kesehatan pada saat pandemi covid-19: literatur review. *J Ilm Permas J Ilm STIKES Kendal* [Internet]. 2021;11(2020):609–16. Available from: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1766>
6. HIMPSI. Seri sumbangan pemikiran psikologi untuk bangsa ke-5 kesehatan jiwa dan resolusi pascapandemi di indonesia [Internet]. Himpunan Psikologi Indonesia. Jakarta:

- Himpunan Psikologi Indonesia; 2020. Available from: <https://himpsi.or.id/blog/pengumuman-2/post/kesehatan-jiwa-dan-resolusi-pascapandemi-di-indonesia-panduan-penulisan-132>
7. Pranckeviciene A, Saudargiene A, Gecaite-Stonciene J, Liaugaudas V, Griskova-Bulanova I, Simkute D, et al. Validation of the patient health questionnaire- 9 and the generalized anxiety disorder-7 in Lithuanian student sample. *PLoS One* [Internet]. 2022;17(1 January):1–18. Available from: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0263027>
  8. Priyatna H, Mu'in M, Naviati E, Sudarmiati S. Gambaran tingkat kecemasan dan stres kerja tenaga kesehatan puskesmas saat pandemi covid-19. *Holist Nurs Health Sci* [Internet]. 2021;4(2):74–82. Available from: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/hnhs/article/view/13135>
  9. Rector NA, Bourdeau D, Kitchen K, Joseph-Massiah L, Judith M. Laposa. *Anxiety disorders An Information Guide* [Internet]. Canada: Centre for Addiction and Mental Health; 2011. Available from: <https://www.camh.ca/-/media/files/guides-and-publications/anxiety-disorders-information-guide2016.pdf>
  10. Elvira SD dan GH. *Buku Ajar PSIKIATRI*. 3rd ed. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia; 2013. 256–257 p.
  11. KILIÇ; ÜÖGÖGSG. Examination of Job Satisfaction and Anxiety Levels of Workers Working at COVID-19 Diagnostic Centers During the Pandemic. *J Health Syst Policies* [Internet]. 2021;3:3. Available from: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1403311>
  12. Istanti ND. Analisis tingkat kecemasan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada era pandemi covid-19 di kota depok. *J Pemberdaya Komunitas MH Thamrin* [Internet]. 2022;4(1):96–106. Available from: <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JPKMHthamrin/article/view/745>
  13. Pranckeviciene A, Saudargiene A, Gecaite-Stonciene J, Liaugaudas V, Griskova-Bulanova I, Simkute D, et al. Validation of the patient health questionnaire- 9 and the generalized anxiety disorder-7 in Lithuanian student sample. *PLoS One* [Internet]. 2022;17(1 January):1–18. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0263027>
  14. Anand T, Kaur G, Gupta K, Thapliyal S LP. Job satisfaction among medical officers working in Delhi. *J Fam Med Prim Care* [Internet]. 2022;6(2):169–70. Available from: <http://www.jfmpc.com/article.asp?issn=2249-4863;year=2017;volume=6;issue=1;spage=169;epage=170;aulast=Faizi>
  15. Sujadi E, Fadhli M, Meditamar MO, Kamil D, Jamin A, Yandri H, et al. Generalized anxiety disorder associated with individual work performance of Indonesian medical personnel during COVID-19 outbreak. *Int J Public Health Sci* [Internet]. 2021;10(1):207–14. Available from: <https://ijphs.iaescore.com/index.php/IJPHS/article/view/20633>

16. Vellyana D, Lestari A, Rahmawati A. Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kecemasan pada pasien preoperative di rs mitra husada pringsewu. *J Kesehat* [Internet]. 2017;8(1):108. Available from: <https://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK/article/view/403/392>
17. Isriyadi B. Hubungan masa kerja dengan tingkat kecemasan perawat di ruang akut rumah sakit jiwa daerah surakarta [Internet]. Surakarta; 2015. Available from: <http://digilib.ukh.ac.id/files/disk1/31/01-gdl-budiisriya-1542-1-skripsi-i.pdf>
18. Anissa LM, Suryani S, Mirwanti R. Tingkat kecemasan mahasiswa keperawatan dalam menghadapi ujian berbasis computer based test. *Medisains* [Internet]. 2018;16(2):67. Available from: <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/medisains/article/view/2522>
19. Awaluddin A. Hubungan pendidikan dan lama kerja dengan tingkat kecemasan perawat dalam penanganan pasien gawat darurat di rsud sawerigading kota palopo tahun 2019. *J Kesehat Luwu Raya* [Internet]. 2020;6(2):5–12. Available from: <http://jurnalstikesluwuraya.ac.id/index.php/eq/article/view/5>
20. Shafira AL. Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *J Sist dan Manaj Ind* [Internet]. 2017;1(2):68–72. Available from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15166>
21. Elysa ME, Ariyanti F. Hubungan faktor demografi dan kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi lampung (analisis data risnakes tahun 2017). *J Untuk Masy Sehat* [Internet]. 2022;6(1):29–40. Available from: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas/article/view/1986/1059>
22. M. Arifki Zainaro. Pengaruh sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. A. Dadi tjokrodipo bandar lampung. *J Holistic Health* [Internet]. 2017;11(1):1–4. Available from: <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/holistik/article/view/199>
23. Dedeh Hamdiah. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di puskesmas kasemen dan kilasah kota serang. *J Ilmu Keperawatan* [Internet]. 2021;2(3):8–13. Available from: <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jik/article/view/14357>
24. Pratama AY, Ismash, Suswati Ningsih TE, Dinarti SI. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA J Agribus Plant* [Internet]. 2022;2(1):22–33. Available from: <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>