

EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA PERAWAT DALAM PENCEGAHAN PENULARAN INFEKSI VIRUS COVID-19

Ardin S Hentu¹, Saka Adhijaya Pendit²
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Nusantara^{1,2}
Ardinhentu@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara penerapan Employee Engagement dan kinerja perawat dalam pencegahan penularan infeksi virus COVID-19 khususnya di RSUD Madani dan RSUD Undata Palu. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji chi-square dengan tingkat kesalahan 0,05 didapatkan hasil uji statistik p-value = 0,000. Simpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara Employee Engagement dan kinerja perawat dalam penanganan penyebaran virus Covid-19.

Kata Kunci: COVID-19, Employee Engagement, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is a relationship between the application of Employee Engagement and the performance of nurses in preventing the transmission of COVID-19 virus infection, especially at Madani Hospital and Update Hospital Palu. This research method is quantitative research with a cross-sectional approach. The results showed that after the Chi-Square test with an error rate of 0.05, the P-Value = 0.000 statistical test results were obtained. In conclusion, there is a significant relationship between Employee Engagement and the performance of nurses in handling the spread of the COVID-19 virus.

Keywords: Covid-19, Employee Engagement, Nurse Performance

PENDAHULUAN

COVID-19 merupakan virus yang menyerang sistem pernafasan, dimana virus ini pertama kali terkonfirmasi Di Negara Cina tepatnya daerah Wuhan (Baeda et al., 2020; Rangki et al., 2020). Data dari *World Health Organization* (WHO) mengkonfirmasi terdapat 216 Negara yang terpapar virus COVID-19, hingga Oktober 2020 telah terkonfirmasi sebanyak 17.660.8223 kasus dengan jumlah kematian sebanyak 680.894. *World Health Organization* (WHO) menetapkan kasus penyebaran COVID-19 menjadi *pandemic* skala global, hal ini ditetapkan WHO atas pertimbangan tingginya angka tranmisi COVID-19 yang terjadi di beberapa Negara (WHO, 2020). *Corona virus* merupakan salah satu penyakit yang menginfeksi sistem pernafasan pada manusia sehingga menyebabkan gejala pernafasan dan sistemik (Padila et al., 2021; Yuliana, 2020). Penyebaran COVID-19 di Indonesia semakin banyak sehingga pemerintah harus melakukan

beberapa upaya untuk memutus mata rantai jangkauan virus tersebut (Padila et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa perawat yang bertugas di ruang IGD, mengatakan bahwa upaya penekanan penyebaran infeksi *virus* COVID-19 khususnya di lingkungan rumah sakit telah dilakukan mulai dari pemakaian APD hingga melakukan protokol kesehatan secara adekuat, namun masih belum bisa menekan penyebaran infeksi virus COVID-19 tersebut. Beberapa perawat mengatakan terdapat beberapa indikasi tambahan yang belum dikaji dalam pencegahan penularan virus COVID-19 yakni perlunya sikap yang positif dari para perawat COVID-19, serta dukungan pimpinan dan organisasi setempat atau biasa disebut dengan elemen *employe engagement*.

Perlunya dukungan dari berbagai pihak diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat dalam menekan angka penyebaran virus dalam penelitian yang dilakukan oleh Asrul et al., (2021) mengatakan bahwa dokter dan perawat mengalami tingkat stress yang tinggi sehingga mempengaruhi proses kerja mereka. Perawat sendiri merupakan salah satu tenaga kesehatan yang terdepan dalam menangani penyebaran virus COVID-19 sehingga diharapkan kinerja perawat dapat ditingkatkan guna menekan angka penyebaran virus, salah satu peningkatan kinerja yaitu dengan pendekatan *employe engagement*.

Perawat atau karyawan merupakan salah satu kelompok yang penting guna tercapainya tujuan dari sebuah unit kerja atau organisasi, pentingnya memelihara hubungan yang positif dapat meningkatkan atau mempercepat tujuan dari sebuah unit atau organisasi dengan demikian apabila para pekerja dari unit tersebut merasa dihargai ataupun diakui dalam profesinya maka keberhasilan unit tersebut juga ikut baik atau lebih cepat mendapatkan tujuan dari unitnya (Mu'azarah et al., 2021).

Employe engagement adalah sebuah upaya dari anggota kerja atau organisasi dalam meningkatkan diri mereka dengan perannya dipekerjaan yang ditekuni, kondisi ini individu tersebut berusaha meningkatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara kognitif serta emosional, aspek *employe engagement* yakni melibatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasinya atau atasannya, situasi kerja, sehingga menghasilkan sikap yang positif serta peningkatan kerja (Sarifudin, 2018). Dengan *employe engagement* yang baik diharapkan kinerja perawat juga meningkat.

Kinerja perawat merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh perawat dalam mengimplementasikan suatu tindakan keperawatan atau suatu tanggung jawab dalam mencapai tujuan pokok profesi serta memujudkan sasaran pokok unit organisasi (Simarmata, 2020). Penelitian yang telah dilakukan oleh Sarifudin (2018) mengatakan bahwa terdapat peningkatan kinerja perawat dalam menekan angka penyebaran infeksi virus apabila pendekatan *employe engagement* dilakukan secara baik dan tepat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sciences (2019) mengatakan bahwa salah satu peningkatan kinerja perawat di puskesmas adalah adanya kesadaran antar tim serta adanya dukungan dari atasan dalam proses kerja para perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Fokus penelitian ini adalah pada penerapan *employe engagement* dan kinerja perawat dalam pencegahan penularan infeksi *virus* COVID-19.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh perawat yang bertugas di ruang IGD di Rumah Sakit Undata Palu dan Rumah Sakit Madani Palu. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik *probability sampling*, pendekatan *proportionate stratified sampling random*, yaitu penentuan yang memberikan peluang pada

seluruh populasi yang ada. Pada penentuan sample menggunakan rumus Slovin. Penentuan sampel ini berdasarkan kriteria inklusi sebagai berikut; Umur responden 22-50 tahun; Perawat yang bertugas diruang IGD; Bersedia menjadi responden. Uji statistik *Rank spearman* digunakan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dan kinerja perawat dalam pencegahan infeksi *virus COVID-19*.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

Tabel. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik Lama Kerja	Frekuensi	Presentase %
< 5 tahun	40	54,8 %
> 5 tahun	23	31.5 %
= 5 tahun	10	13.7 %
Total	73	100 %

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 23 responden atau 31.5 %, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 40 responden atau 54,8 % dan responden dengan masa kerja sama dengan 5 tahun sebanyak 10 responden atau 13,7 %.

Tabel. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
D3 Keperawatan	34	46.6 %
D4 Keperawatan	2	2.7 %
S1 Keperawatan	4	5.5 %
Ners	33	45.2 %
Total	73	100 %

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan D3 keperawatan merupakan responden terbanyak yakni sebanyak 34 responden atau 46,6 %. Tingkat pendidikan dengan profesi ners sebanyak 33 responden atau 45,2 %, dan D4 keperawatan merupakan tingkat pendidikan paling kurang yakni sebanyak 2 responden atau 2,7 %.

Tabel. 3
Employee Engagement

<i>Employee Engagement</i>	Frekuensi	Presentase %
Lemah	27	37.0 %
Kuat	46	63.0 %
Total	73	100 %

Dari tabel 3 terlihat bahwa responden memiliki nilai *Employee Engagement* kuat yakni sebanyak 46 responden atau 63%, dan yang memiliki nilai lemah pada nilai *employee engagement* sebanyak 27 responden atau 37 %.

Tabel. 4
Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Presentase %
Kurang Baik	27	37.0 %
Baik	46	63.0 %
Total	73	100

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa sebagian besar kinerja perawat memiliki nilai yang baik yaitu sebanyak 46 responden atau 63 %, dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 27 responden atau 37%.

Analisis Bivariat

Tabel. 5
Hubungan *Employee Engagement*
dan Kinerja Perawat

No	Kinerja Perawat	Employee Engagement				Total	<i>P-Value</i>
		Lemah		Kuat			
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		
1	Kurang Baik	18	66,6 %	9	33,3 %	27	0,00
2	Baik	9	33,3 %	37	66,6 %	46	
	Total	27	100 %	46	100%	73	

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa terdapat 27 responden yang memiliki nilai kinerja perawat yang kurang baik dan nilai *employee engagement* yang lemah sebanyak 18 responden serta *employee engagement* yang kuat sebanyak 9 responden, sedangkan 46 responden memiliki nilai kinerja perawat yang baik juga memiliki nilai yang kuat pada nilai *employee engagement*. Setelah dilakukan uji statistik pada kedua variabel dependen dan independen didapatkan nilai *p-value* = 0,000.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* terhadap peningkatan kinerja perawat dalam menekan angka penyebaran virus COVID-19. Terjadinya peningkatan kerja perawat menurut peneliti karena *employee engagement* yang baik dari para pimpinan baik dari kepala unit IGD ataupun ketua tim perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardianto et al., (2021) dimana mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi kinerja perawat dimana perawat jauh lebih antusias dalam melaksanakan penerapan asuhan keperawatan yang harus mereka kerjakan. Hal ini juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Sarifudin (2018) pada penelitiannya mendapatkan hasil bahwa penerapan *employee engagement* dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja perawat khususnya pencegahan penularan infeksi nosokomial di RSUD Pamakasan.

Perawat atau karyawan merupakan salah satu kelompok yang penting guna tercapainya tujuan dari sebuah unit kerja atau organisasi, pentingnya memelihara hubungan yang positif dapat meningkatkan atau mempercepat tujuan dari sebuah unit atau organisasi dengan demikian apabila para pekerja dari unit tersebut merasa dihargai ataupun diakui

dalam profesinya maka keberhasilan unit tersebut juga ikut baik atau lebih cepat mendapatkan tujuan dari unitnya (Mu'azaroh et al., 2021).

Employee engagement merupakan suatu penghubung antara pimpinan dan pekerjanya dimana apabila terjalin *employee engagement* yang signifikan akan menghasilkan kepuasan kerja pada perawat, perawat yang *engaged* cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak mencapai *engaged*, kurangnya *employee engagement* juga berdampak dengan kurangnya kekompakkan dalam menjalankan tujuan dari unit profesi tersebut (Setiawan & Widjaja, 2018).

Kinerja perawat dalam penelitian ini menurut peneliti telah baik dimana hal ini dapat dilihat dari hasil yang didapatkan bahwa sebagian besar telah melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dalam hal ini peneliti juga melihat perawat telah melakukan tugas penerapan asuhan keperawatan dengan baik khususnya dalam pencegahan penularan virus COVID-19. Dalam kinerja perawat berhubungan dengan antara *output* dan tujuan yakni semakin besar kontribusi *output* terhadap sebuah tujuan maka semakin efektif pula program, organisasi atau kegiatan yang dilaksanakan dalam sebuah unit dan hal ini sudah terlihat dari para perawat yang bertugas di IGD COVID-19 dimana para perawat telah menerapkan segala aturan rumah sakit guna menekan penyebaran virus baik secara langsung ataupun tidak langsung (Nosokomial) (Pagaya et al., 2021).

Dalam pencegahan penularan virus diperlukan perhatian serta pengetahuan baik agar penyebaran tidak terjadi, dalam penelitian ini peneliti telah melihat para perawat yang bertugas telah melakukan segala aspek guna menekan penyebaran virus seperti selalu mencuci tangan, penggunaan APD sekali pakai hingga mandi setelah melakukan dinas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Astuti, 2020) dimana mengatakan bahwa perlunya pengetahuan serta selalu melakukan program pencegahan penularan infeksi nosokomial seperti rutin mencuci tangan serta patuh dalam protokol pencegahan penyebaran infeksi nosokomial.

Pencegahan penularan virus COVID-19 tidak lepas dari peran perawat hal ini bisa dilihat dari perawat selalu hadir 24 jam untuk pemberian asuhan keperawatan pada pasien yang terpapar, peran perawat bukan hanya sebatas pemberian obat tetapi mencakup dari berbagai sumber seperti selalu memperhatikan faktor eksternal yakni menjaga imun dan membatasi kontak dengan masyarakat luas (Harahap, 2020). Peran tambahan inilah yang mampu perawat lakukan dalam menekan penyebaran virus COVID-19 atau penyebaran infeksi nosokomial khususnya di kota palu.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara penerapan *employee engagement* dan kinerja perawat dalam pencegahan penularan infeksi virus COVID-19. Penerapan *employee engagement* dinilai telah dilakukan namun belum secara optimal diaplikasikan, dalam penelitian ini kinerja perawat juga telah menunjukkan kinerja yang baik dimana perawat telah melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab serta berperan penuh dalam menekan penyebaran virus khususnya virus Covid-19.

SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yakni diharapkan untuk melakukan penambahan ruang isolasi, serta melakukan perekrutan relawan yang lebih lagi. Saran berikutnya yaitu diharapkan adanya peningkatan hubungan yang lebih intim atau lebih tepatnya peningkatan hubungan *Employee Engagemen* antara pimpinan dengan para pekerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, A., Tosepu, R., & Kusnan, A. (2021). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19 di BLUD RSUD Kabupaten Bombana. *Jurnal Ilmiah Obsgin: Jurnal Kebdanan dan Kandungan*, 13(4), 1-10. <https://stikes-nhm.e-journal.id/JOB/article/view/499>
- Astuti, Y. (2018). Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Tingkat Kepatuhan Penggunaan APD di Ruang ICU, IGD dan Irna Imam Bonjol RSUD "Kanjuruhan" Kapanjen Kabupaten Malang. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/1375>
- Baeda, A. G., Muhdar, M., Tulak, G. T., Naim, R., Rosmiati, R., & Siagian, H. J. (2020). Community Responses toward COVID-19 Pandemic: An Online Survey Study. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(4), 468–476. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/10431>
- Harahap, T. N. (2020). Peran Perawat dalam Menangani Klien Psikosis. *Osf.Io*, 1–6, 3. <http://uiupdate.ui.ac.id/article/peran-perawat-dalam-menangani-klien-psikosis>
- Pagaya, N., Mantiri, M., & Pangemanan, S. E. (2021). Efektivitas Kinerja Satuan Tugas Penanganan Coronavirus Disease 19 (COVID-19) di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/36086%0A%0A>
- Hardianto, T. Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63–79 <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/3527>
- Mu'azaroh, H. S., Hanoum, S., & Rai, N. M. G. (2021). Pengaruh Employee Communication dan Job Engagement terhadap Organizational Commitment pada Saat Pandemi COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Sains & Seni ITS*, 10(1), 1–6. <http://dx.doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60150>
- Padila, P., Andri, J., Sartika, A., Andrianto, M. B., & Harsismanto, J. (2021). Single Parent Psychology Who Confirmed Positive Covid-19. *JOSING: Journal of Nursing and Health*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.31539/josing.v2i1.2964>
- Padila, P., Rinaldi, S., Andri, J., Harsismanto, J., & Andrianto, M. B. (2021). Stres dengan Sistem Pembelajaran Online pada Mahasiswa di Era Pandemi COVID19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 591-599. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2699>
- Rangki, L., & Alifariki, L. O., & Dalla, F. (2020). Upaya pencegahan dan penanggulangan transmisi covid 19 melalui program KKN Tematik Mahasiswa Universitas Halu Oleo. *Journal of Community Engagement in Health*, 3(2), 266–274. <https://doi.org/10.30994/jceh.v3i2.78>
- Sarifudin, S. (2018). Upaya Peningkatan Kinerja Perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi dengan Pendekatan Motivasi dan Employee. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/78155>
- Sciences, H. (2019). Kinerja Pegawai Puskesmas Larangan dalam Pencegahan Penularan Corona Virus Disease 2021(COVID) Kabupaten Pamekasan. 4(1), 1–23 <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/kabilah/article/view/5412>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7457>

- Simarmata, R. N. (2020). *Pengaruh Work Engagement dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/3067>
- WHO. (2020). Report of the WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). *The WHO-China Joint Mission on Coronavirus Disease 2019, 2019*(February), 16–24. <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>
- Yuliana, Y. (2020). Corona Virus Diseases (Covid-19): Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine*, 2(1), 187–192. <https://wellness.journalpress.id/wellness/article/view/21026/pdf>