



Contents lists available at [Journal IICET](#)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Dampak ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, niat keluar, kepuasan kerja dan trauma sekunder: peran moderasi dukungan supervisor

Fety Landari^{*}), Salamah Wahyuni

Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No 36A Surakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sep 09th, 2022

Revised Aug 15th, 2022

Accepted Oct 31st, 2022

Keyword:

Fear of Covid-19,
Work stress,
Turnover intentions,
Work satisfaction,
Supervisor support

ABSTRACT

Coronavirus disease 2019 (Covid-19) dianggap sebagai ancaman besar bagi kesehatan masyarakat di dunia. Tenaga kesehatan mengalami tekanan besar dalam memberikan perawatan kesehatan bagi pasien terinfeksi Covid-19, yang akan berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, niat keluar dari organisasi dan profesi, kepuasan kerja dan trauma sekunder, yang dimoderasi oleh dukungan supervisor. Penelitian ini bermanfaat untuk menginspirasi manajemen dalam mempersiapkan strategi untuk mengurangi dampak ketakutan akan Covid-19 dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian dilakukan pada perawat rumah sakit umum swasta dengan sampel sebanyak 222 orang yang diambil menggunakan metode simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang terdiri dari 6 skala yaitu "The Fear of Covid-19 Scale, The Job Stress Scale (JSS), Two Single-Item Measures of Turnover Intention, The Job Satisfaction Index (JSI), Secondary Traumatic Stress Scale (STSS), Leadership Support Scale". Analisis data menggunakan analisis multivariat dengan teknik korelasi kanonikal dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ketakutan akan Covid-19 mempengaruhi stres kerja, niat keluar dari organisasi dan profesi, kepuasan kerja dan trauma sekunder. Variabel dukungan supervisor sebagai pemoderasi mempengaruhi hubungan antara variabel ketakutan akan Covid-19 dengan stres kerja, kepuasan kerja dan trauma sekunder, tapi tidak mempengaruhi hubungan ketakutan akan Covid-19 dengan niat keluar dari organisasi dan profesi.



© 2022 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Fety Landari,
Universitas Sebelas Maret
Email: fetylandari@gmail.com

Pendahuluan

Covid-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2, yang dapat menyebabkan gangguan sistem pernafasan, dengan efek samping ringan sampai infeksi paru-paru atau efek samping lainnya. Covid-19 mulai muncul di berbagai negara pada akhir tahun 2019 dan WHO secara resmi menyatakan Covid-19 sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020. Pandemi Covid-19 telah menjadi bencana kesehatan masyarakat global yang sangat serius. Data dunia menunjukkan ada banyak negara yang terkena wabah Covid-19, dengan total terkonfirmasi sebanyak 450.229.635 orang dan meninggal sebanyak 6.019.085 orang (WHO, 5 Maret 2022). Di Indonesia sendiri Covid-19 pertama kali terdeteksi sekitar bulan Maret 2020. Data di Indonesia menunjukkan terdapat pasien positif sebanyak 5.847.900 orang,

pasien sembuh sebanyak 5.296.634 orang dan meninggal dunia sebanyak 151.413 orang (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 10 Maret 2022).

Indonesia mengalami gelombang pertama pandemi Covid-19 mulai bulan November 2020 dan gelombang kedua mulai bulan Mei 2021 (Antaraneews, 2021). Gelombang kedua dirasakan lebih berat karena terdeteksinya varian baru virus corona yaitu varian Delta. Varian delta ini pertama kali terdeteksi di India, yang dikonfirmasi mempunyai daya penularan jauh lebih tinggi. Saat ini sudah bermunculan lagi varian baru virus corona lainnya, seperti omicron yang diwaspadai karena ternyata memiliki daya penularan yang jauh lebih tinggi daripada varian delta, meskipun gejala yang dialami oleh penderita lebih ringan. Ada kekhawatiran bahwa varian-varian virus tersebut akan menghambat resolusi wabah dan yang terburuk akan menyebabkan wabah menjadi tidak terkendali (Susilo et al., 2022).

Gelombang kedua Covid-19 memberikan hantaman luar biasa bagi fasilitas kesehatan di seluruh Indonesia. Tingkat BOR yang tinggi, kelangkaan obat-obatan dan oksigen menyebabkan tenaga kesehatan yang bertugas di fasilitas kesehatan merasakan kelelahan dan kekhawatiran terus menerus. Daya penularan infeksi yang sangat cepat dan meningkatnya jumlah kematian menambah tingkat kecemasan masyarakat (Mahfud & Gumantan, 2020). Banyaknya informasi dan berita tentang Covid-19 yang menginformasikan angka kesakitan dan kematian pada pasien dapat menimbulkan ketakutan dan kecemasan. Dalam kondisi tersebut, petugas kesehatan adalah kelompok yang paling terpengaruh (Ünver & Yeniğün, 2021). Banyaknya kasus kritis, ketidakpastian penyakit dan tingkat angka kematian akibat penyakit menyebabkan ketakutan dan tekanan psikologis kepada perawat (Falatah, 2021). Alnazly et al. (2021) mengatakan bahwa petugas kesehatan merasa tertekan, cemas, stres dan takut akan pandemi Covid-19.

Stres kerja, adalah tekanan psikis dan fisik di tempat kerja yang disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja dibandingkan dengan kemampuan tenaga kerja (Zare et al., 2021). Kecemasan perawat banyak disebabkan oleh khawatir terinfeksi atau secara tidak sadar menginfeksi orang lain dan juga merawat pasien menular yang sekarat. Penyebab lain adalah situasi kerja yang tidak menentu dan melelahkan, kurangnya alat pelindung diri dan ditempatkan ke bagian yang tidak dikenal menjadi beban tambahan (de los Santos & Labrague, 2021). Kondisi yang penuh dengan ketidakpastian dan ketidaknyamanan ini dapat mengancam hasil kerja dan psikologis para profesional perawat kesehatan (de los Santos & Labrague, 2021). Pandemi Covid-19 menjadi ujian luar biasa yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi sistem perawatan kesehatan. Dalam kondisi pandemi Covid-19, paparan stres yang konstan berdampak besar pada kehidupan pribadi dan profesional perawat. Mereka mengalami gangguan stres traumatis sekunder dan kelelahan kerja (Nashwan et al., 2021). Trauma sekunder adalah paparan tidak langsung terhadap trauma yang menyebabkan serangkaian reaksi dan gejala (Khattak et al., 2021). Tingkat keparahan gejala yang timbul dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya umur, jenis kelamin, profesi atau spesialisasi, tempat kerja, jenis aktivitas yang dilakukan, dukungan sosial yang buruk dan paparan langsung dari pasien Covid-19 (Vagni et al., 2020). Staf medis dan pekerja darurat lebih berisiko mengalami trauma sekunder (Maiorano et al., 2020).

Risiko yang dihadapi perawat, ketegangan psikologis dan perasaan tidak berdaya selama memberikan perawatan kesehatan bagi pasien Covid-19, telah membuat beberapa perawat meninjau kembali pilihan karir mereka (Irshad M. et al., 2020). Niat keluar organisasi dan profesional didefinisikan sebagai proses beberapa tahapan yang melibatkan kepergian sukarela karyawan dari posisi mereka saat ini (Simard & Parent-Lamarque, 2021). Faktor yang mungkin mempengaruhi kesediaan petugas kesehatan bekerja selama pandemi, antara lain penghargaan dari pemberi kerja, efek samping vaksinasi, perubahan kebijakan penetapan protokol penanganan pasien infeksius yang tidak jelas, tata letak fasilitas yang buruk dan besarnya tekanan pekerjaan (Kollie et al., 2017). Hilangnya perawat berpengalaman akan berdampak buruk pada upaya penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas, yang dapat memberikan efek samping yang lebih besar, seperti tidak tersedianya layanan kesehatan, kematian pasien, mempengaruhi motivasi, moral, efisiensi dan efektivitas perawat yang tinggal, serta dapat menambah pembiayaan rumah sakit karena adanya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan ujungnya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (L. Labrague et al., 2020).

Gangguan kesehatan mental kerja mempengaruhi kinerja, komunikasi interpersonal, produktivitas dan kepuasan kerja (Abd-Ellatif et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan orientasi afektif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari afektif positif dan afektif negatif (Said & El-Shafei, 2021). Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tapi juga pada harapan karyawan tentang apa yang harus diberikan oleh pekerjaan mereka (Blaauw et al., 2013). Mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara petugas kesehatan terutama perawat

sangatlah penting agar dapat mencapai layanan medis yang sesuai dan berkualitas tinggi (Said & El-Shafei, 2021).

Selama masa ketidakpatian organisasi misalnya dalam masa krisis, ada kebutuhan karyawan yang meningkat. Peran dukungan pemimpin memegang peranan penting untuk mengatasi kecemasan, kesusahan, pergantian dan trauma yang dialami karyawan selama berlangsungnya pandemi Covid-19 (Khattak et al., 2021). Dukungan supervisor tercermin pada persepsi karyawan tentang kualitas hubungan mereka dengan supervisor, bagaimana karyawan menyadari bahwa atasan mereka peduli terhadap masalah dan kesejahteraan pribadi mereka (Charoensukmongkol & Phungsoonthorn, 2020). Selama pandemi Covid-19 ditemukan bahwa karyawan membutuhkan lebih banyak : (1) transparansi tentang apa yang mereka ketahui dan tidak ketahui, (2) informasi tentang sumber daya untuk mengurangi tingkat stres atau kecemasan, (3) adanya pengakuan yang lebih kuat atas kesulitan situasi yang mereka hadapi (Dirani et al., 2020). Bagaimana para pemimpin menanggapi krisis diyakini secara permanen dapat mengubah fondasi ekonomi, sosial dan kesejahteraan komunitas mereka. Pandemi Covid-19 yang sedang terjadi nampaknya menjadi ujian bagi kepemimpinan di seluruh dunia. Ini adalah kesempatan yang bagus bagi para pemimpin untuk membantu sistem dan orang-orang mengatasi keterbatasan dan ketakutan mereka, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya meskipun dalam situasi krisis (Dirani et al., 2020).

Karena karyawan merupakan bagian atau aset organisasi yang paling penting, maka penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Perawat adalah kelompok terbesar di antara petugas kesehatan dan memiliki waktu kontak terlama dengan pasien (Falatah, 2021). Cui et al. (2021) mengatakan perawat memegang peranan penting dalam menanggulangi penyakit menular dan sepanjang berlangsungnya pandemi Covid-19 mereka menghadapi risiko kehilangan nyawa yang jauh lebih tinggi daripada dokter di berbagai negara. Mendasarkan pada hal di atas penelitian ini menggunakan para perawat sebagai sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ketakutan terhadap Covid-19 akan menyebabkan stres kerja, niat keluar organisasi dan profesional, kepuasan kerja dan trauma sekunder pada tenaga kesehatan perawat serta bagaimana dampak moderasi dari dukungan supervisor terhadap hubungan tersebut. Penelitian ini bermanfaat untuk menginspirasi manajemen dalam mempersiapkan strategi untuk mengurangi dampak ketakutan perawat akan Covid-19 dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Pandemi Covid-19 merupakan peristiwa yang menonjol dan unik, dilihat dari sisi luas, besaran dan kecepatan penyebarannya, dimana orang-orang dari banyak negara secara bersamaan terkena dampaknya (Giordani et al, 2020).

Hipotesis

Teori dukungan organisasi (*Organizational Support Theory*) atau sejauh mana suatu organisasi menyediakan sumber daya, penguatan, dorongan dan komunikasi kepada seorang individu untuk menjalankan fungsinya secara efektif, merupakan faktor vital yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (L. J. Labrague & de los Santos, 2020). Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) mengajukan konsep bahwa orang dan organisasi berinteraksi untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya mereka (Shiau & Luo, 2012) , yang meyakini bahwa ketika karyawan menerima beberapa dukungan dari supervisor mereka, maka mereka akan berusaha membalas dengan berperilaku yang bermanfaat bagi supervisor mereka (Afzal et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan de los Santos & Labrague (2021) menyimpulkan bahwa meningkatnya ketakutan akan Covid-19 menyebabkan meningkatnya stres kerja serta niat berpindah organisasi dan profesi perawat. Juga dikatakan bahwa ada hubungan langsung yang sangat tinggi antara tingkat ketakutan akan Covid-19 dengan niat berpindah dokter dan hubungan negatif antara ketakutan akan Covid-19 dengan tingkat kepuasan kerja mereka (Abd-Elatif et al., 2021).

H1 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada stres kerja.

H2 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada niat keluar organisasi dan profesi.

H3 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Penelitian Khattak et al. (2021) menyimpulkan bahwa ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif dan signifikan terhadap trauma sekunder, tekanan psikologis dan niat berpindah perawat. Dukungan pemimpin memoderasi hubungan antara ketakutan akan Covid-19 dan trauma sekunder, tekanan psikologis, niat berpindah sehingga efek ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan pemimpin tinggi. Lee et al. (2021) mengatakan perawat yang merawat pasien Covid-19 pada masa pandemi mengalami stres trauma sekunder yang tingkatnya berbeda-beda tergantung pada lamanya pengalaman klinis, jenis rumah sakit dan ketersediaan dukungan sosial.

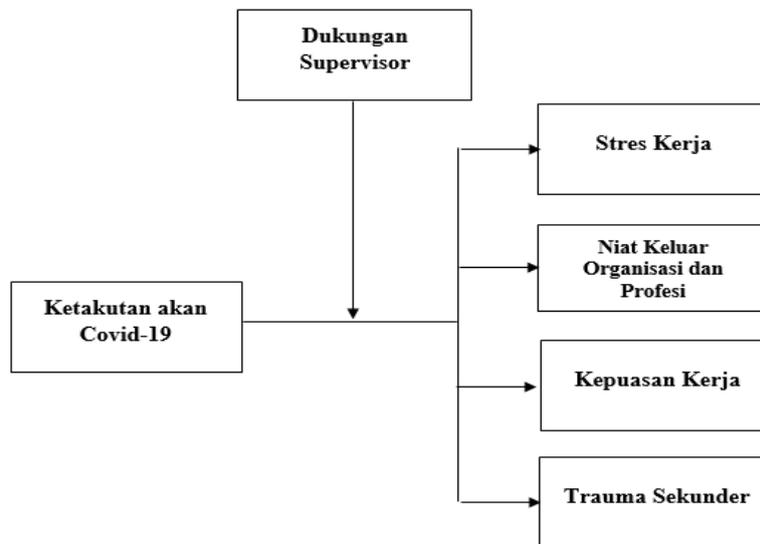
H4 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada trauma sekunder.

H5 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan stres kerja, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi.

H6 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan niat keluar organisasi dan profesi, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi.

H7 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan kepuasan kerja, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 tinggi ketika dukungan supervisor tinggi.

H8 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan trauma sekunder, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Dr. Oen Kandang Sapi Solo, yang berlokasi di Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia, dengan type kelas B dan memiliki 247 tempat tidur. Pada saat pandemi Covid-19 tepatnya mulai tanggal 15 Maret 2020 rumah sakit ini resmi ditunjuk sebagai “Rumah sakit rujukan penanggulangan penyakit infeksi emerging tertentu lini kedua di Jawa Tengah” (Gubernur Jawa Tengah, 2020), yang ditugaskan untuk berperan aktif dalam penanggulangan pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Oen Kandang Sapi Solo, dengan jumlah sampel sebanyak 222 orang dari total perawat sebanyak 460 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online dalam bentuk google form. Di dalam kuesioner online tersebut, setelah penulis menginformasikan tentang tujuan penelitian dan petunjuk pengisian kuesioner, terdapat *informed consent* yang perlu di klik sebagai bentuk pernyataan dan persetujuan keikutsertaan dalam penelitian.

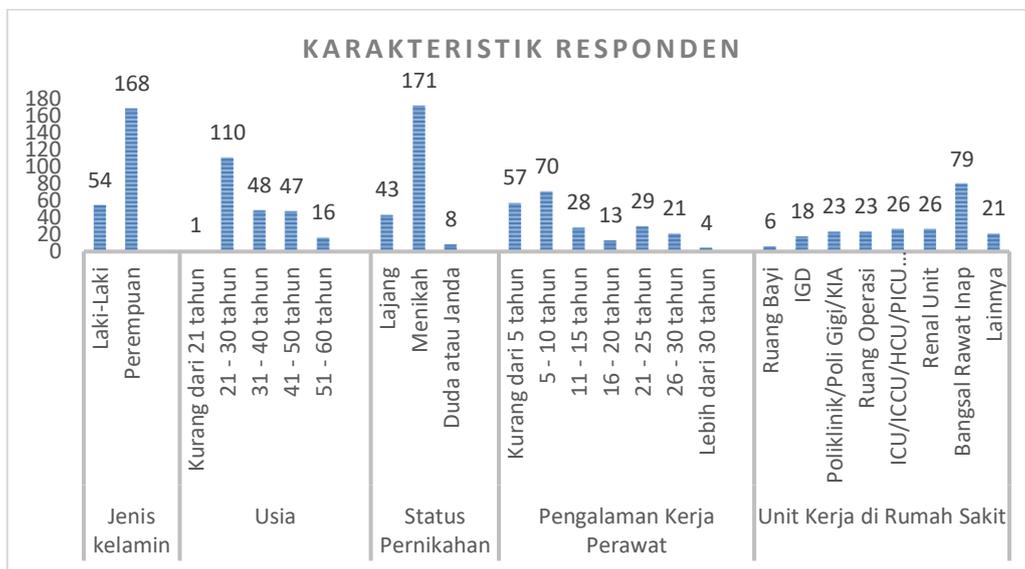
Karena penelitian ini merupakan modifikasi dari dua penelitian, maka pengukuran variabel menggunakan skala pengukuran Likert 5 poin yang digunakan dalam dua penelitian tersebut. Penelitian yang pertama dilakukan oleh (de los Santos & Labrague, 2021) yang mengukur variabel ketakutan akan Covid-19, stres kerja, niat berpindah organisasi dan profesi dan kepuasan kerja. Penelitian kedua dilakukan oleh (Khattak et al., 2021) yang mengukur variabel trauma sekunder dan dukungan supervisor. Masing-masing variabel diukur dengan instrumen yang berbeda, dimana kedua penelitian tersebut juga mengadopsi instrumen yang digunakan dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Item ketakutan akan Covid-19 terdiri dari 7 item, contohnya adalah “Saya takut kehilangan nyawa karena virus Covid-19”. Item stres kerja terdiri dari 7 item, contohnya adalah “Saya merasa marah sendiri karena pekerjaan saya”. Item niat berpindah organisasi dan profesi terdiri dari 2 item, contohnya adalah “Mengingat situasi saat ini, saya berpikir untuk meninggalkan fasilitas kesehatan ini”. Item kepuasan kerja terdiri dari 4 item, contohnya adalah “Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini”. Item trauma sekunder terdiri dari 17 item, contohnya adalah “Saya ingin menghindari bekerja dengan

beberapa klien”. Item dukungan supervisor terdiri dari 4 item, contohnya adalah “Saya dapat sepenuhnya mengandalkan manajemen”.

Item dukungan supervisor yang terdiri dari 4 item dipandang mampu mengukur dukungan supervisor karena didalamnya telah mengandung unsur seberapa tinggi tingkat kepedulian supervisor, dukungan terhadap staf dalam mencapai prioritas penting serta pengukuran persepsi bahwa bantuan dari supervisor tersedia ketika staf membutuhkannya. Sebelum dilakukan pengukuran, untuk mengetahui kualitas instrumen dilakukan uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan uji realibilitas menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, yang meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis multivariat dengan teknik korelasi kanonikal.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden sebanyak 222 orang ditunjukkan pada Gambar 2. Mayoritas responden mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 168 orang (75,7%) dengan mayoritas usia 21-30 tahun sebanyak 110 orang (49,5%) dan mayoritas berstatus menikah sebanyak 171 orang (77,0%). Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja di Rumah Sakit selama 5-10 tahun sebanyak 70 orang (31,5%) dan kebanyakan bertugas di bangsal rawat inap sebanyak 79 orang (35,6%).



Gambar 2. Karakteristik Responden 1

Pada Gambar 2. ditunjukkan 3, 87% responden mempunyai pengalaman merawat pasien Covid-19 dan 44% responden sudah mengikuti pelatihan terkait penanganan Covid-19.



Gambar 3. Karakteristik Responden 2

Hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, menghasilkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy sebesar 0,750 dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity*

dengan *Chi-Square* signifikan pada 0,000 dapat disimpulkan bahwa uji analisis faktor dapat dilanjutkan. Tabel 1 menunjukkan hasil analisis faktor yaitu semua item ketakutan akan Covid-19, stres kerja, niat keluar organisasi dan perawat, trauma sekunder dan dukungan supervisor memiliki validitas yang baik, kecuali item kepuasan kerja yang semula 5 item tersisa 4 item pertanyaan yang memiliki validitas baik.

Hasil uji realibilitas menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*, seperti ditunjukkan pada Tabel 2, menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* untuk keenam variabel lebih besar dari 0,6 sehingga keenam variabel tersebut di atas dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Rotated Component Matrix

	1	2		3	4	5	6
Y1.1		.594	X1	.834			
Y1.2		.561	X2	.824			
Y1.3		.669	X3	.697			
Y1.4		.688	X4	.705			
Y1.5		.669	X5	.597			
Y1.6		.824	X6	.704			
Y1.7		.578	X7	.739			
Y4.1	.528		Y2.1				.843
Y4.2	.707		Y2.2				.851
Y4.3	.746		Y3.1		.850		
Y4.4	.585		Y3.2		.827		
Y4.5	.600		Y3.3		.755		
Y4.6	.839		Y3.5		.696		
Y4.7	.716		M1			.805	
Y4.8	.739		M2			.628	
Y4.9	.734		M3			.695	
Y4.10	.788		M4			.786	
Y4.11	.562						
Y4.12	.846						
Y4.13	.812						
Y4.14	.819						
Y4.15	.755						
Y4.16	.709						
Y4.17	.792						

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Ketakutan Akan Covid-19	0,896
2	Stres Kerja	0,883
3	Niat berpindah organisasi dan profesi perawat	0,982
4	Kepuasan Kerja	0,880
5	Trauma Sekunder	0,951
6	Dukungan Supervisor	0,916

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas

	No	Variabel	Nilai Signifikansi	Distribusi
Normalitas	1	Stres Kerja	0,426	Normal
	2	Niat berpindah organisasi dan profesi perawat	0,062	Normal
	3	Kepuasan Kerja	0,118	Normal
	4	Trauma Sekunder	0,171	Normal
Linieritas	1	Ketakutan akan Covid-19*Stres Kerja	0,000	Linear
	2	Ketakutan akan Covid-19*Niat berpindah organisasi dan profesi perawat	0,000	Linear
	3	Ketakutan akan Covid-19*Kepuasan Kerja	0,001	Linear
	4	Ketakutan akan Covid-19*Trauma Sekunder	0,000	Linear

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* seperti ditunjukkan pada Tabel 3, menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan memiliki distribusi normal. Hasil uji linearitas menggunakan *test of linearity* seperti ditunjukkan pada Tabel 3, menunjukkan hasil nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dinyatakan variabel tidak terikat berhubungan secara linear dengan variabel-variabel terikat secara keseluruhan.

Uji Korelasi Kanonikal

Di dalam penelitian ini terdapat 1 variabel tidak terikat dan 4 variabel terikat, sehingga akan terbentuk tiga fungsi kanonikal, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Nilai korelasi Fungsi ke-1 sebesar 0,518, Fungsi ke-2 sebesar 0,179 dan Fungsi ke-3 sebesar 0,009. Fungsi ke-1 dan Fungsi ke-2 memiliki nilai *Sig. of F* 0,000 < 0,05, artinya kedua fungsi tersebut signifikansi dan bisa diproses lebih lanjut. Sedangkan Fungsi ke-3 memiliki nilai *Sig. of F* 0,362 > 0,05, artinya fungsi tidak signifikansi dan tidak bisa diproses lebih lanjut. Karena Fungsi ke-1 menghasilkan korelasi yang paling tinggi dan signifikan yaitu sebesar 0,518, sehingga hanya Fungsi ke-1 yang akan dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan uji keseluruhan korelasi kanonikal dengan Uji Pillais, Hotellings, Wilks dan Roys, dengan hasil nilai *Sig. of F* masing-masing sebesar 0,000 < 0,05 dan jika digabung secara bersama-sama juga tidak lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi kanonikal signifikan dan bisa diproses lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Kanonikal, Dimention Reduction Analysis dan Hasil Uji Signifikansi Multivariat

Eigenvalues and Canonical Correlations					
Root No.	Eigenvalue	Pct.	Cum. Pct.	CanonCor.	Sq. Cor
1	1,075	82,548	82,548	0,720	0,518
2	0,218	16,730	99,278	0,423	0,179
3	0,009	0,722	100,000	0,097	0,009
Dimention Reduction Analysis					
Roots	Wilks L.	F	Hypoth.DF	Error DF	Sig. of F
1 TO 3	0,392	20,139	12,00	569,13	0,000
1 TO 3	0,813	7,829	6,00	432,00	0,000
1 TO 3	0,991	1,020	2,00	217,00	0,362
Multivariate Tests of Significance					
Test Name	Value	Exact F	Hypoth.DF	Error DF	Sig. of F
Pillais	0,239	16,859	4,00	215,00	0,000
Hotellings	0,314	16,859	4,00	215,00	0,000
Wilks	0,761	16,859	4,00	215,00	0,000
Roys	0,239				

Interpretasi fungsi kanonik dilakukan dengan interpretasi tiga koefisien yaitu (1) Bobot kanonik (*canonical weights*), (2) Muatan kanonik (*canonical loadings*) dan (3) Muatan silang kanonik (*canonical cross-loadings*).

Tabel 5. Bobot Kanonik, Muatan Kanonik dan Muatan Silang Kanonik

Variabel	Bobot Kanonik	Muatan Kanonik	Muatan Silang Kanonik
Variabel Terikat			
Stres Kerja	-0,716	-0,953	-0,161
Niat berpindah organisasi dan profesi	-0,007	-0,601	-0,006
Kepuasan Kerja	0,220	0,588	0,104
Trauma Sekunder	-0,248	-0,743	-0,027
Variabel tidak terikat			
Ketakutan akan Covid-19	-2,014	-0,879	-0,386
Dukungan Supervisor	-0,105	0,480	-0,045
Ketakutan akan Covid-19*Dukungan Supervisor	1,266	-0,569	0,015

Hasil bobot kanonik seperti terlihat pada Tabel 5, menunjukkan bahwa untuk variabel terikat, variabel yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,5 adalah variabel stres kerja sebesar -0,716. Sedangkan untuk variabel tidak terikat, variabel yang memiliki nilai korelasi lebih dari 0,5 adalah variabel ketakutan akan Covid-19 sebesar -2,014 dan variabel ketakutan akan Covid-19*dukungan supervisor sebesar 1,266.

Hasil muatan kanonik seperti terlihat pada Tabel 5, menunjukkan bahwa untuk variabel terikat, keempat variabel memiliki muatan kanonik sama tingginya karena lebih dari 0,5 yaitu masing-masing sebesar -0,953, -0,601, 0,588 dan -0,743. Sedangkan untuk variabel tidak terikat, ada 2 variabel yang memiliki muatan kanonik lebih dari 0,5 yaitu variabel ketakutan akan Covid-19 sebesar -0,879 dan variabel ketakutan akan Covid-19*dukungan supervisor sebesar -0,569. Hasil muatan silang kanonik seperti terlihat pada Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel ketakutan akan Covid-19 memiliki muatan silang kanonik tertinggi yaitu -0,386. Selanjutnya Tabel 6 memperlihatkan hasil uji hipotesis dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Dependent variable Y1							
Covariate	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower - 95%	CL-Upper
X	1,039	1,217	0,252	4,132	0,000	0,544	1,535
M	0,044	0,023	0,276	0,159	0,874	-0,501	0,588
X_M	-0,035	-0,655	0,017	-2,063	0,040	-0,069	-0,002
Dependent variable Y2							
Covariate	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower - 95%	CL-Upper
X	0,185	0,774	0,087	2,114	0,036	0,012	0,357
M	-0,001	-0,002	0,096	-0,011	0,992	-0,190	0,188
X_M	-0,007	-0,437	0,006	-1,106	0,270	-0,018	0,005
Dependent variable Y3							
Covariate	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower - 95%	CL-Upper
X	-0,452	-1,116	0,139	-3,256	0,001	-0,726	-0,178
M	0,032	0,035	0,153	0,209	0,835	-0,269	0,332
X_M	0,026	1,011	0,009	2,734	0,007	0,007	0,044
Dependent variable Y4							
Covariate	B	Beta	Std. Err.	t-Value	Sig. of t	Lower - 95%	CL-Upper
X	2,334	1,322	0,597	3,909	0,000	1,157	3,512
M	1,067	0,269	0,656	1,626	0,105	-0,226	2,360
X_M	-0,097	-0,876	0,040	-2,400	0,017	-0,176	-0,017

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil :

H1 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada stres kerja

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis pertama, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 1,039 dengan arah positif. *Dengan demikian hipotesis pertama diterima.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian Zandi et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa tingkat paparan Covid-19 berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H2 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada niat keluar organisasi dan profesi

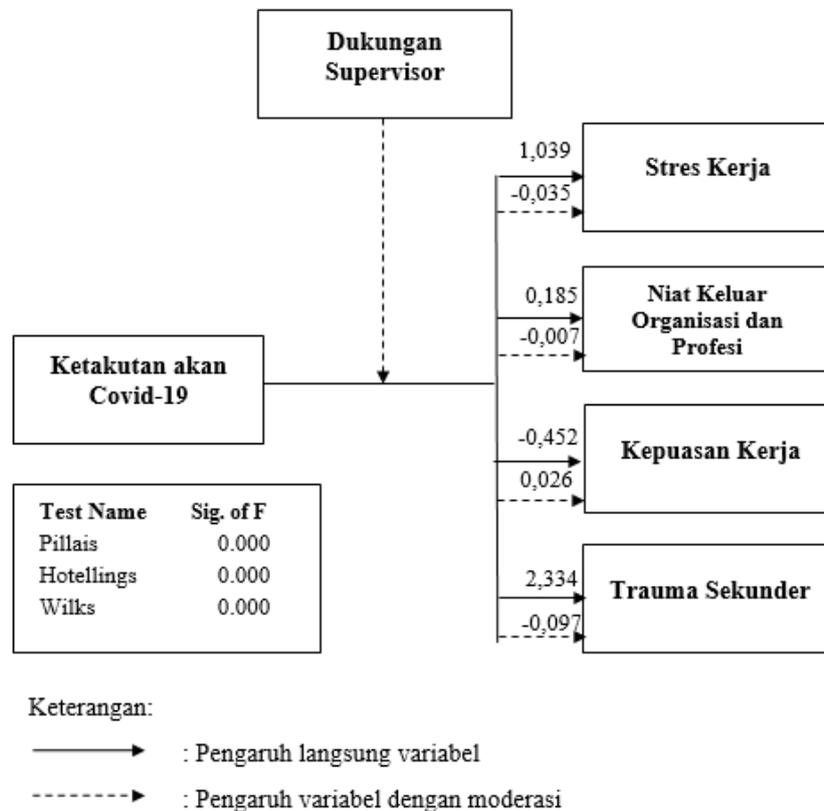
Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis kedua, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,185 dengan arah positif. *Dengan demikian hipotesis kedua diterima.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian de los Santos & Labraque (2021) yang menyimpulkan bahwa meningkatnya ketakutan akan Covid-19 menyebabkan stres kerja dan niat berpindah organisasi dan profesi meningkat.

H3 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh negatif pada kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis ketiga, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,452 dengan arah negatif. *Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abd-Ellatif et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara ketakutan akan Covid-19 dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

H4 : Ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada trauma sekunder

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis keempat, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 2,334 dengan arah positif. *Dengan demikian hipotesis keempat diterima.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khattak et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif terhadap trauma sekunder, tekanan psikologis dan niat berpindah.



Gambar 4. Model Hasil Uji Hipotesis

H5 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan stres kerja, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis kelima, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar $0,035$ dengan arah negatif. Dengan demikian hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Khattak et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa dukungan supervisor memoderasi hubungan antara ketakutan akan Covid-19 dan trauma sekunder, tekanan psikologis dan niat berpindah, dimana efek ketakutan akan rendah ketika dukungan supervisor tinggi.

H6 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan niat keluar organisasi dan profesi, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi

Hasil uji hipotesis tidak mendukung hipotesis keenam, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,270 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis keenam ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Khattak et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa dukungan supervisor memoderasi hubungan antara ketakutan akan Covid-19 dan trauma sekunder, tekanan psikologis dan niat berpindah, dimana efek ketakutan akan rendah ketika dukungan supervisor tinggi.

H7 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan kepuasan kerja, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 tinggi ketika dukungan supervisor tinggi

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis ketujuh, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar $0,026$ dengan arah positif. Dengan demikian hipotesis ketujuh diterima.

H8 : Dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 dan trauma sekunder, sehingga pengaruh ketakutan akan Covid-19 rendah ketika dukungan supervisor tinggi

Hasil uji hipotesis mendukung hipotesis kedelapan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai koefisien sebesar $0,097$ dengan arah negatif. Dengan demikian hipotesis kedelapan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lee et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa perawat yang merawat pasien Covid-19 pada masa pandemi mengalami stres trauma sekunder yang tingkatnya berbeda-beda tergantung pada lamanya klinis, jenis rumah sakit dan ketersediaan dukungan manajemen.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketakutan akan Covid-19 berpengaruh positif pada stres kerja, niat keluar organisasi dan profesi, kepuasan kerja dan trauma sekunder. Variabel pemoderasi yaitu dukungan supervisor memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 terhadap stres kerja, kepuasan kerja dan trauma sekunder, tapi tidak memoderasi pengaruh ketakutan akan Covid-19 terhadap niat keluar organisasi dan profesi. Berdasarkan simpulan tersebut, untuk menurunkan stres kerja, niat keluar organisasi dan profesi, trauma sekunder serta untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menurunkan rasa ketakutan akan Covid-19 dan meningkatkan dukungan supervisor. Hal ini dapat dicapai dengan memperbaiki kebijakan dan prosedur yang ada sehingga dapat lebih adaptif dengan kondisi saat ini. Selain itu manajemen juga dapat menyediakan tempat kerja dan sarana penunjang yang lebih sesuai. Sedangkan peningkatan dukungan supervisor dapat tercapai apabila supervisor mampu merespon kondisi pandemi dengan pendekatan yang tepat. Untuk itu manajemen dapat membantu dengan memberikan pelatihan kepemimpinan yang dibutuhkan dan memberikan kesempatan agar mereka dapat terus melatih potensi kepemimpinannya. Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menambah jenis sampel tidak hanya perawat sajan tapi juga tenaga kesehatan lainnya sehingga dapat ditingkatkan generalisasinya. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel moderasi lainnya sehingga dapat memberikan informasi mengenai faktor lain yang juga diharapkan dapat mempengaruhi dampak ketakutan akan Covid-19.

Referensi

- Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., & el Dalatony, M. M. (2021). Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians. *Safety and Health at Work*, 12(4), 490–495. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.07.007>
- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5), 369–382. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Alnazly, E., Khraisat, O. M., Al-Bashaireh, A. M., & Bryant, C. L. (2021). Anxiety, depression, stress, fear and social support during COVID-19 pandemic among Jordanian healthcare workers. *PLoS ONE*, 16(3 March). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247679>
- Antaranews. (2021). Gelombang I dan II COVID-19 di Indonesia. Retrieved July 16, 2022, from <https://www.antaranews.com/infografik/2275510/gelombang-i-dan-ii-covid-19-di-indonesi>
- Blaauw, D., Ditlopo, P., Maseko, F., Chirwa, M., Mwisongo, A., Bidwell, P., ... Normand, C. (2013). Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa. *Global Health Action*, 6, 19287. <https://doi.org/10.3402/gha.v6i0.19287>
- Charoensukmongkol, P., & Phungsoonthorn, T. (2020). The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence. *Journal of General Psychology*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1795613>
- Cui, S., Jiang, Y., Shi, Q., Zhang, L., Kong, D., Qian, M., & Chu, J. (2021). Impact of covid-19 on anxiety, stress, and coping styles in nurses in emergency departments and fever clinics: A cross-sectional survey. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 585–594. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S289782>
- de los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59. <https://doi.org/10.1037/trm0000294>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 380–394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Falatah, R. (2021). The Impact of the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic on Nurses' Turnover Intention: An Integrative Review. *Nursing Reports*, 11(4), 787–810. <https://doi.org/10.3390/nursrep11040075>
- Giordani, R. C. F., Zanoni da Silva, M., Muhl, C., & Giolo, S. R. (2020). Fear of COVID-19 scale: Assessing fear of the coronavirus pandemic in Brazil. *Journal of Health Psychology*, 27(4), 901–912. <https://doi.org/10.1177/1359105320982035>

- Gubernur Jawa Tengah. (2020, March 15). Rumah sakit rujukan penanggulangan penyakit infeksi emerging tertentu lini kedua di Jawa Tengah.
- Irshad M., Khattak S.A, Hassan M.M., Majeed M., & Bashir S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *International Journal of Mental Health Nursing*. Retrieved from 10.1111/inm.12775
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Situasi Covid-19 (Kumulatif).
- Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U., & Fayaz, M. (2021). Impact of Fear of COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, 26(5), 421–435. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1814580>
- Kollie, E. S., Winslow, B. J., Pothier, P., & Gaede, D. (2017). Deciding to work during the Ebola outbreak: The voices and experiences of nurses and midwives in Liberia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 7, 75–81. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.09.002>
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Labrague, L., los Santos, Jaad., Falguera, C., Nwafor, C., Galabay, J., Rosales, R., ... Los Santos Jaa, D. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time.
- Lee, M. S., Shin, S., & Hong, E. (2021). Factors affecting secondary traumatic stress of nurses caring for COVID-19 patients in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18136843>
- Mahfud, I., & Gumantan, A. (2020). Survey Of Student Anxiety Levels During The Covid-19 Pandemic. *Jp.Jok (Jurnal Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan)*, 4(1), 86–97. <https://doi.org/10.33503/jp.jok.v4i1.1103>
- Maiorano, T., Vagni, M., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). COVID-19: Risk factors and protective role of resilience and coping strategies for emergency stress and secondary trauma in medical staff and emergency workers—an online-based inquiry. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12219004>
- Nashwan, A. J., Abujaber, A. A., Villar, R. C., Nazarene, A., Al-Jabry, M. M., & Fradelos, E. C. (2021). Comparing the impact of covid-19 on nurses' turnover intentions before and during the pandemic in qatar. *Journal of Personalized Medicine*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/jpm11060456>
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Shiau, W. L., & Luo, M. M. (2012). Factors affecting online group buying intention and satisfaction: A social exchange theory perspective. *Computers in Human Behavior*, 28(6), 2431–2444. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.07.030>
- Simard, K., & Parent-Lamarche, A. (2021). Abusive leadership, psychological well-being, and intention to quit during the COVID-19 pandemic: a moderated mediation analysis among Quebec's healthcare system workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(2), 437–450. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01790-z>
- Susilo, A., Olivia, C., Jasirwan, M., Wafa, S., Maria, S., Rajabto, W., ... Gabriella, S. (2022). TINJAUAN PUSTAKA Review of Current Literatures. In *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia* | (Vol. 9).
- Ünver, S., & Yeniğün, S. C. (2021). COVID-19 Fear Level of Surgical Nurses Working in Pandemic and Surgical Units. *Journal of Perianesthesia Nursing*, 36(6), 711–716. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2021.04.014>
- Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Hardiness, stress and secondary trauma in Italian healthcare and emergency workers during the COVID-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145592>
- WHO. (2022). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard.
- Zare, S., Mohammadi dameneh, M., Esmaeili, R., Kazemi, R., Naseri, S., & Panahi, D. (2021). Occupational stress assessment of health care workers (HCWs) facing COVID-19 patients in Kerman province hospitals in Iran. *Heliyon*, 7(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07035>