

HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DENGAN KECEMASAN TERTULAR COVID-19 PADA TENAGA PENDIDIK DI AKADEMI MILITER

Rosiana Gitti Safitri, Novi Qonitatin

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

rosianagittisafitri@gmail.com

Abstrak

Adanya kebutuhan untuk tetap bekerja dimasa pandemi COVID-19 merupakan salah satu tantangan bagi tenaga pendidik di Akademi Militer karena dapat memicu timbulnya kecemasan tertular COVID-19. Sebagai tenaga pendidik yang harus melakukan proses pembelajaran secara luring memerlukan keterikatan pada bidang kerjanya yang dapat mempengaruhi penilaian dan evaluasi terhadap pekerjaan itu sendiri di tengah situasi pandemi. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer. Terdapat 230 tenaga pendidik sebagai populasi dan sebanyak 147 tenaga pendidik sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel didapatkan melalui *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Work Engagement* untuk mengukur *work engagement* (29 aitem, $\alpha = 0.922$) dan alat ukur Skala Kecemasan Tertular COVID-19 untuk mengukur kecemasan tertular COVID-19 (24 aitem, $\alpha = 0.924$). Uji korelasi non-parametrik *Spearman's Rho* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer ($r_s = -0.411$; $p < 0.001$). Artinya semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki maka semakin rendah kecemasan tertular COVID-19 yang dialami dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer tergolong tinggi dengan tingkat kecemasan tertular COVID-19 rendah.

Kata Kunci : *work engagement*, kecemasan tertular COVID-19, tenaga pendidik.

Abstract

Working during COVID-19 pandemic is one of the challenges for educators at Military Academy because it can trigger COVID-19 anxiety. As educators who have to carry out the offline learning process, they need to be attached to their work which can affect the assessment and evaluation of the work itself in the pandemic situation. The purpose of this research was to examine the correlation between work engagement and anxiety about contracting COVID-19 among educators at the Military Academy. There are 230 educators as the population and 147 educators as the sample in this research. Samples was obtained using a cluster random sampling technique. The measuring instrument used is the Work Engagement Scale to measure work engagement (29 items, $\alpha = 0.922$) and the COVID-19 Anxiety Scale to measure the anxiety of contracting COVID-19 (24 items, $\alpha = 0.924$). Spearman's Rho non-parametric correlation test showed that there was a significant negative relationship between work engagement and COVID-19 anxiety among educators at the Military Academy ($r_s = -0.411$; $p < 0.001$). It means that the higher of work engagement, the lower the COVID-19 anxiety that experienced by educators on Academy Military. Based on the research results, the work engagement of educators at the Military Academy is high with a low level of COVID-19 anxiety.

Key Word : work engagement, COVID-19 anxiety, educator.

PENDAHULUAN

COVID-19 merupakan jenis virus baru berasal dari Wuhan, China yang resmi dideklarasikan sebagai pandemi oleh WHO ditanggal 11 Maret 2020 (WHO, 2020). Hal ini disebabkan oleh penyebaran virus yang cepat dan telah berada hampir diseluruh dunia. Indonesia termasuk negara yang terdampak COVID-19 dan menjadi salah satu negara termasuk dalam kategori 10 besar negara Asia dengan jumlah positif COVID-19 terbanyak (Arnani, 2020). Era *new normal* telah diterapkan sejak 1 Juni 2020 di Indonesia meskipun Indonesia termasuk negara dengan jumlah positif COVID-19 terbanyak (Idris, 2020). Jumlah banyaknya kasus positif COVID-19 dapat menyebabkan rasa khawatir masyarakat terhadap COVID-19 juga meningkat. Survei yang dilakukan oleh Indo Barometer dan Radio Republik Indonesia menunjukkan 68% masyarakat merasa khawatir tertular COVID-19 (Kaogouw, 2020).

Menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2018) keadaan khawatir hal yang buruk akan terjadi pada kesehatan seperti khawatir tertular COVID-19 dapat menjadi penyebab timbulnya kecemasan pada individu. Sejalan dengan hal tersebut Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia (2020) melakukan penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan 64,8% masyarakat di Indonesia mengalami gejala kecemasan terhadap kesehatan karena khawatir tertular COVID-19 dengan gejala khawatir berlebih, perasaan yang sensitif dan sulit rileks.

Kecemasan dapat disebabkan ketidaksiapan individu untuk menghadapi suatu kondisi (Fitria & Iddil, 2020). COVID-19 merupakan jenis virus baru yang menyebar dengan cepat dan menyebabkan terjadinya pandemi dengan tiba-tiba, hal inilah yang memungkinkan individu tidak siap menghadapi kondisi pandemi dan menyebabkan timbulnya kecemasan tertular COVID-19 (Fitria, 2020). Selain hal tersebut, menurut Gao dan kawan-kawan (2020) banyaknya informasi yang didapatkan dari frekuensi atau durasi eksploitasi media dan keragaman penggunaan media dapat menimbulkan ketegangan dan tekanan yang dialami individu. Peran dari paparan media dalam konteks pandemi COVID-19 membuat individu rentan mengalami tekanan mental yang dapat memicu terjadinya kecemasan pada individu (Bendau dkk., 2021). Sejalan dengan hal tersebut Arora dan kawan-kawan (2020) mengungkapkan bahwa persepsi ancaman kesehatan dimasa pandemi ini dapat berasal dari persepsi dan simbolik representasi yang dibuat oleh media dan platform digital. Penyebaran dari berita yang cepat dapat menimbulkan tingginya kekhawatiran serta perilaku menghindar, hal inilah yang menyebabkan individu mengalami kecemasan tertular COVID-19 diakibatkan platform media sosial yang banyak digunakan membanjiri informasi pada individu terkait COVID-19 (Arora dkk., 2020).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan individu rentan untuk mengalami kecemasan dimasa pandemi seperti saat ini. Kecemasan tertular COVID-19 terutama lebih rentan terjadi pada individu yang memiliki penilaian risiko pribadi (Rinaldi & Yuniasanti, 2020). Menurut Rinaldi dan Yuniasanti (2020) Penilaian risiko pribadi yang dimaksud adalah penilaian yang dimiliki individu terhadap seberapa rentan dirinya terpapar COVID-19, seperti individu yang memiliki aktivitas yang melibatkan kontak fisik dengan individu lain. Hal ini karena menurut Jayaweera dan kawan-kawan (2020) karena penyebaran COVID-19 tidak membutuhkan waktu lama dan dapat memungkinkan terjadi dari satu individu ke individu lain melalui droplet dan udara. Individu yang memiliki aktivitas yang bersinggungan dengan individu lain lebih rentan mengalami kecemasan tertular COVID-19, termasuk dalam hal ini tenaga pendidik di Akademi Militer yang tetap bekerja dan melaksanakan pembelajaran secara langsung atau tatap muka dimasa pandemi COVID-19.

Akademi Militer adalah lembaga pendidikan tinggi vokasi Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat yang menghasilkan Perwira dengan pangkat Letnan Dua dan bergelar Sarjana

Terapan Pertahanan (S.Tr.Han). Berbeda dengan lembaga pendidikan lain yang banyak melakukan kegiatan pembelajaran *daring*, Akademi Militer memberlakukan sistem *work from home* tidak secara penuh dan tetap melaksanakan pembelajaran secara tatap muka. Hal ini disebabkan karena Akademi Militer sebagai lembaga pendidikan vokasi memiliki lebih banyak kegiatan pembelajaran praktik dibandingkan teori. Selain itu berbagai praktik pembelajaran tersebut harus dilaksanakan bertahap dari tingkat I sampai tingkat IV dan terus berlanjut dengan kemampuan militer yang berbeda, sehingga pembelajaran melalui *daring* tidak dimungkinkan. Kondisi lebih banyak pembelajaran praktik dibanding teori inilah yang menyebabkan pada akhirnya pembelajaran tidak *daring* tidak dilaksanakan secara penuh dan mengharuskan tenaga pendidik yang mengajar di Akademi Militer secara langsung atau secara tatap muka dengan taat protokol kesehatan. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan secara langsung ini memungkinkan terjadinya banyak kontak dengan individu lain. Meskipun dilaksanakan dengan protokol kesehatan yang berlaku, kegiatan yang banyak bersinggungan dengan individu lain ini dapat berpotensi menimbulkan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer.

Menurut Nevid, Rathus dan Greene (2018) kecemasan adalah reaksi fisik, perilaku dan kognitif yang timbul akibat adanya keadaan yang membuat individu merasa khawatir akibat kemungkinan hal buruk yang akan terjadi. Kecemasan tertular COVID-19 erat kaitannya rasa khawatir yang dirasakan individu akan terjadinya sesuatu yang buruk terhadap kesehatan disebabkan oleh COVID-19 ditandai dengan reaksi fisik, perilaku dan kognitif. Selain faktor eksternal seperti kondisi pandemi COVID-19 yang mengancam kesehatan, kecemasan tertular COVID-19 juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah faktor kognitif (Nevid dkk., 2018). Faktor kognitif berkaitan dengan bagaimana individu memandang sesuatu. Terutama bagi individu yang harus bekerja secara langsung dimasa pandemi COVID-19, faktor kognitif mempengaruhi cara pandang individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Cara pandang individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya merupakan hal yang dapat membantu individu dalam melakukan pekerjaan walau dalam situasi yang tidak nyaman.

Khususnya bagi individu yang bekerja, keterikatan pada pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada cara pandang atau evaluasi individu terhadap pekerjaannya (Schaufeli, 2013). Hal ini karena keterikatan yang dimiliki akan mengikat individu pada pekerjaannya baik secara fisik, kognitif dan emosional (Kahn, 1990). Rasa keterikatan secara fisik, kognitif dan emosional yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya disebut *work engagement*. *Work engagement* adalah keterikatan positif antara individu dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga individu tersebut memiliki semangat, sumbangsih dan menghayati pekerjaan yang dimiliki (Schaufeli & Bakker, 2004).

Work engagement menjadi salah satu hal menentukan bagaimana individu menilai atau mengevaluasi pekerjaannya. Menurut Schaufeli (2013) *work engagement* yang dimiliki individu berpengaruh pada cara berpikir individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga individu dengan *work engagement* yang tinggi memiliki evaluasi positif pada pekerjaannya dan mendapat afek positif. Afek positif tidak hanya didapatkan ketika individu mengevaluasi pekerjaannya secara positif. Keterikatan secara emosional pekerja dengan pekerjaannya juga dapat mempengaruhi adanya afek positif yang dirasakan individu (Kahn, 1990).

Afek positif merupakan suasana hati dan emosi menyenangkan, seperti keadaan dimana seseorang merasa bersemangat, penuh konsentrasi dan nyaman (Diener, Lucas & Oishi, 2005). Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari kesejahteraan psikologis (Diener, Lucas & Oishi, 2005). Menurut Sitorus dan Ramadhani (2014) tingkat afek positif dan afek negatif yang dimiliki individu dapat membedakan tingkat kecemasan individu dalam menghadapi

situasi yang menekan. Karena kedua konstruk ini membedakan bentuk respon emosi yang diberikan individu terhadap situasi. Clark, Watson, dan Mineka (dalam Sitorus & Ramadhani, 2014) menjelaskan bahwa tempramen yang diwakili oleh konstruk afek positif dan negatif dapat menjadi prediktor kecemasan dan gangguan psikiatri lainnya. Afek positif dari *work engagement* yang dimiliki individu inilah yang berpengaruh pada berkurangnya emosi negatif yang dirasakan individu sehingga dapat berpengaruh pada kecemasan yang dialami individu (Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer. Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer semakin rendah kecemasan tertular COVID-19 yang dialami tenaga pendidik di Akademi Militer. Begitupula sebaliknya semakin rendah *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer, semakin tinggi kecemasan tertular COVID-19 yang dialami tenaga pendidik di Akademi Militer.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Akademi Militer pada tenaga pendidik yang mengajar secara langsung dimasa pandemi COVID-19 dengan populasi sebanyak 230 tenaga pendidik. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster random sampling* yang mendapatkan jumlah sampel sebanyak 147 subjek yang telah memenuhi jumlah sampel minimal sebesar 139 subjek berdasarkan penghitungan rumus Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2017) dengan toleransi kesalahan 5%. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Work Engagement* (29 items, $\alpha = 0.922$) dan Skala Kecemasan Tertular COVID-19 (24 aitem; $\alpha = 0.924$). Uji korelasi dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's Rho dikarenakan uji asumsi pada uji normalitas tidak terpenuhi. Seluruh perhitungan statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandemi COVID-19 memberikan dampak meningkatnya rasa khawatir yang dialami masyarakat. Rasa khawatir khususnya yang dialami individu dimasa pandemi seperti saat ini merupakan bentuk ketidakpastian yang dirasakan individu berkaitan dengan tidak adanya kepastian individu untuk dapat aman dan terhindar dari bahaya serta dampak lain yang ditimbulkan akibat pandemi. Hal inilah yang menimbulkan serangan ketidakpastian pada kehidupan individu yang menyebabkan ledakan emosi irasional dan negatif, yang dapat menyebabkan terjadinya kecemasan individu (Arora dkk., 2020). Selanjutnya hal lain yang mungkin dapat menyebabkan kecemasan adalah kesalahan individu dalam menafsir rangsangan. Menurut Leventhal dan kawan-kawan (2016) kecemasan dapat disebabkan oleh adanya kesalahan penafsiran terhadap rangsangan, yang berkaitan dengan distorsi kognitif, keyakinan irasional serta perilaku maladaptif yang mana hal ini memiliki peran sentral dalam terjadinya kecemasan. Khususnya dimasa pandemi seperti saat ini menurut WHO (dalam Arora dkk., 2020) penilaian sensasi tubuh, seperti demam, batuk, kelelahan, dan kesulitan bernapas yang merupakan gejala COVID-19, paling dirasakan menyebabkan banyak individu yang salah evaluasi, hal ini disebabkan dari ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman tersebut dan menyebabkan kecemasan kesehatan akibat adanya salah penafsiran yang berkaitan dengan penilaian gejala fisik apa pun dapat diberi label sebagai kontraksi infeksi COVID-19.

Dimasa pandemi COVID-19 hal-hal seperti yang telah disebutkan diatas dapat menjadi faktor yang menyebabkan individu tertekan dan mengalami kecemasan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kecemasan menurut Amanto dan Dush (2005) adalah kesejahteraan psikologis yang baik yang dimiliki individu. Hal ini karena kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu dapat menjadi faktor yang mereduksi keberadaan tekanan mental termasuk kecemasan dan merupakan salah satu indikator kualitas hidup individu yang baik (Diener, Lucas & Oishi, 2005).

Menurut Ariati (2010) kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan individu dalam hidup memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis individu. Khususnya bagi individu yang bekerja kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan individu dalam bekerja penting, karena sebagian besar waktu individu dihabiskan di tempat kerja Hakim dan Locke (Innstrand dkk., 2012) Kebahagiaan dan kepuasan kerja dapat diperoleh individu yang bekerja ketika individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Menurut Alfarisi (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014) kepuasan kerja adalah rasa bangga terhadap pekerjaan, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa bangga, cinta dan tanggung jawab yang dapat dirasakan oleh individu yang terikat dengan pekerjaannya. Hal ini karena keterikatan yang dimiliki individu dengan pekerjaannya membuat individu memiliki keterlibatan, kepuasan dan antusiasme dalam bekerja (Llorens dkk., 2007). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan memihak pada pekerjaan yang dimilikinya sehingga memiliki keterlibatan positif dalam bekerja ditandai dengan adanya investasi diri (*vigor*), rasa bangga dengan pekerjaan (*dedication*) serta berkonsentrasi penuh (*absorption*) saat bekerja. *Engagement* atau keterikatan yang dirasakan individu dengan pekerjaannya ini disebut *work engagement*.

Individu dengan *work engagement* yang tinggi memiliki keterlibatan psikologis secara emosional yang menetap, dikarakteristikan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Martinez & Schaufeli, 2012). Individu dengan *work engagement* yang tinggi menyukai pekerjaan yang dimiliki sehingga individu memiliki keterlibatan yang tinggi didalam pekerjaan, serta memiliki rasa bangga dan antusias pada pekerjaannya. Sebaliknya, individu dengan *work engagement* yang rendah tidak memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Individu dengan *work engagement* yang rendah memiliki keterlibatan dan rasa antusias serta bangga yang rendah terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Schaufeli dan Bakker, 2004). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hanaysha (2016) dimana *work engagement* berpengaruh positif pada produktivitas yang dihasilkan karyawan.

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan sumbangsih untuk menggunakan kekuatan fisik, kognitif dan emosional untuk tekun bekerja dapat diberikan oleh individu dengan *work engagement* yang tinggi. Individu dengan *work engagement* yang tinggi akan berusaha menyelesaikan permasalahan dan tidak menyerah saat menghadapi kesulitan ketika bekerja. Sebaliknya individu dengan *work engagement* yang rendah tidak tekun dalam bekerja, kekuatan fisik, kognitif dan emosional yang digunakan saat bekerja pun rendah, sehingga saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya individu dengan *work engagement* rendah akan menghindari dan menyerah untuk menghadapinya.

Usaha menyelesaikan permasalahan dan tidak menyerah saat menghadapi kesulitan ketika bekerja membuat individu memiliki pemikiran yang positif dan keyakinan atas dirinya untuk mampu menghadapi permasalahan dan menyelesaikannya. Hal ini karena *work engagement*

yang dimiliki individu erat kaitannya bagaimana individu menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dimilikinya.

Bagi individu yang bekerja *work engagement* dapat menjadi sumber positif yang memberikan kesejahteraan psikologis individu yang dapat mempengaruhi kecemasan (Amanto & Dush, 2005). Menurut Fredrickson (1998) sumber daya positif dari *work engagement* yang dimiliki individu membangun emosi positif yang dapat menciptakan terakumulasinya sumber daya positif yang berdampak pada meningkatkan kesejahteraan individu yang membantu mengatasi kecemasan yang dialaminya. Hal tersebut dapat terjadi karena menurut Folkman dan Moskowitz (2000) akibat adanya pembatalan efek fisiologis negatif akibat adanya emosi negatif, memutus keadaan stress dan berpengaruh positif pada neuroendokrin individu. Sistem neuroendokrin merupakan sistem yang berada di hipotalamus, ketika individu mengalami kecemasan neuroendokrin mengaktifkan sistem simpatis, korteks adernal yang berperan sebagai *fight or flight* sebagai efek kombinasi hormon stress yang dirasakan individu yang berdampak pada kecemasan (Corwin, 2009).

Kesehatan dan kesejahteraan psikologis pekerja yang baik dimiliki oleh pekerja dengan *work engagement* yang tinggi, hal ini karena *work engagement* yang dimiliki pekerja dapat berpengaruh bagi kecemasan yang dialami pekerja. Hasil penelitian Peterson dan kawan-kawan (2008) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* yang baik memiliki tingkat kecemasan yang rendah. Innstrand, Langballe, dan Falkum (2012) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sejalan yaitu mengungkapkan bahwa *work engagement* dan kecemasan pada pekerja memiliki hubungan negatif, jadi pekerja dengan *work engagement* yang tinggi maka tingkat kecemasan rendah. Kemudian penelitian yang dilakukan Kanten dan Ulker (2014) juga menunjukkan hasil yang sejalan yaitu *work engagement* berpengaruh negatif terhadap kecemasan yang dialami pekerja.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 24.0 menghasilkan nilai koefisien korelasi antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 sebesar -0.411 dengan signifikansi $p = 0.000$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka kecemasan tertular COVID-19 yang dimiliki individu tersebut semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, apabila *work engagement* yang dimiliki individu rendah maka semakin tinggi pula kecemasan tertular COVID-19 yang dimiliki individu tersebut.

Diketahui *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi (54,4%) dan sangat tinggi (45,6%). Diketahui pula dari analisis data tambahan $p = 0.357$; $p > 0.05$ yang artinya tidak ada perbedaan antara tingkat *work engagement* antara laki-laki dan perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Akademi Militer baik laki-laki dan perempuan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Arti dari tingginya *work engagement* yang dimiliki adalah tenaga pendidik di Akademi Militer adalah adanya keterlibatan yang tinggi didalam pekerjaan, rasa bangga dan antusias pada pekerjaannya dan sumbangsih untuk menggunakan kekuatan fisik, kognitif dan emosional yang dimiliki tenaga pendidik untuk tekun bekerja. Individu dengan *work engagement* yang tinggi akan berusaha menyelesaikan permasalahan dan tidak menyerah saat menghadapi kesulitan ketika bekerja.

Tingginya *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Bakker dan Demerouti (2008) yaitu faktor *job resources*,

saliency of job resources dan *personal resource*. Dari ketiganya *job resources* merupakan faktor yang sangat berpengaruh *work engagement* (Bakker & Albrecht, 2018). *Job resources* berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia akan kebutuhan otonomi, keterikatan dan kompetensi (Bakker & Demerouti, 2008). Diketahui Akademi Militer sendiri telah dapat memenuhi kebutuhan akan kebutuhan otonomi, keterikatan dan kompetensi yang dapat menunjang tingginya *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat melalui lingkungan fisik, lingkungan sosial dan organisasi yang mendukung secara terbuka dan setara bagi seluruh tenaga pendidik baik laki-laki maupun perempuan dalam bekerja. Adanya kesetaraan baik untuk laki-laki dan perempuan inilah yang dapat menjadi faktor tidak adanya perbedaan tingkat *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik.

Faktor lingkungan fisik, lingkungan sosial dan dukungan organisasi yang diberikan antara lain adanya peluang jenjang karir yang terprogram setiap tahun dan buka bagi seluruh tenaga pendidik yang tercantum dalam pengembangan sumber daya manusia Akademi Militer, adanya tunjangan tenaga pendidik berupa tunjangan brevet guru militer dan tunjangan mengajar yang memadai sesuai dengan tingkat dan golongan yang dimiliki tenaga pendidik, selain itu adanya dukungan rekan kerja yang kuat berkat adanya etika keprajuritan yaitu solid, loyalitas dan jiwa korsa yang menyebabkan bantu membantu dalam pekerjaan antar tenaga pendidik. Salah satu contoh dukungan dari rekan kerja dapat dilihat dari kegiatan *collaboration action riset* yang merupakan ajang dimana tenaga pendidik dapat saling tukar menukar pengalaman mengajar dan menyelesaikan berbagai persoalan yang terjadi dalam pekerjaan. Terakhir ada bentuk apresiasi dari pimpinan yaitu Gubernur Akademi Militer berupa piagam penghargaan dan insentif uang bagi tenaga pendidik terbaik berdasarkan hasil tes kesegaran jasmani, sosiometri dari taruna dan gadik, serta hasil penilaian *micro teaching* setiap tahunnya.

Work engagement yang tinggi yang dimiliki tenaga pendidik di Akademi Militer juga dapat dilihat melalui aspek-aspek *work engagement*. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) *work engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Apabila dikaitkan dengan aspek *vigor* yang merupakan dedikasi pekerja untuk menginvestasikan kekuatan fisik, kognitif dan emosional untuk tekun bekerja dan bertahan menghadapi saat menghadapi kesulitan ketika bekerja. Aspek *vigor* tenaga pendidik di Akademi Militer ditandai dengan adanya sumpah prajurit, saptamarga, etika guru militer dan delapan wajib TNI selalu ditanamkan sejak menjadi prajurit, sehingga tenaga pendidik memiliki sikap pantang menyerah, tanggungjawab hingga rela berkorban dalam bekerja demi bangsa negara dan melekatkan jiwa kenegarawanan pada diri setiap prajurit TNI AD. Hal inilah yang menyebabkan tenaga pendidik selalu bekerja sepenuh hati, bekerja keras di dalam pekerjaan dan memiliki kegigihan serta resiliensi dihadapkan pada apapun yang dialami dalam pekerjaannya termasuk ketika menemui kesulitan seperti tetap bekerja dimasa pandemi COVID-19. Selanjutnya aspek *dedication* merupakan keterlibatan individu didalam pekerjaannya, serta adanya rasa bangga dan antusias yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Aspek *dedication* tenaga pendidik di Akademi Militer ditandai dengan adanya budaya organisasi dilingkungan TNI AD yang sangat militan yang dijiwai dan tidak bisa dipisahkan. Hal ini berkaitan dengan kebanggaan dan patriotik para pejuang yang diwariskan dari generasi TNI AD ke generasi penerusnya sehingga tenaga pendidik memiliki keterlibatan, perasaan bermakna, antusias, bangga dan terinspirasi pada pekerjaan yang dimilikinya. Terakhir pada aspek *absorption* Merupakan keadaan dimana individu menyukai pekerjaan yang dimilikinya sehingga berkonsentrasi penuh saat bekerja. Aspek *absorption* pada tenaga pendidik di Akademi Militer ditandai dengan sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang dimiliki karena adanya penguatan emosional berupa rasa kepemilikan yang tinggi terhadap taruna sebagai calon perwira yang dipersiapkan jadi pemimpin TNI AD. Sehingga setiap tenaga pendidik memiliki kesadaran bahwa taruna dalam menempuh pendidikannya memiliki beban fisik dan psikis yang tinggi sehingga ada dorongan bagi setiap

tenaga pendidik untuk membantu taruna melalui binsuh (bimbingan dan pengasuhan) di luar jam kerja secara sukarela.

Tingginya *work engagement* yang dimiliki tenaga pendidik di dalam penelitian ini diikuti dengan rendahnya tingkat kecemasan yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat kecemasan tertular COVID-19 yang dialami tenaga pendidik tergolong rendah. Kecemasan tertular COVID-19 yang dimiliki tenaga pendidik sebagian besar berada pada kategori rendah (36,7%) dan sangat rendah hanya (53,7%), hanya sebagian kecil yang memiliki kecemasan dikategori tinggi (9,5%). Diketahui pula dari hasil analisis tambahan tidak ada perbedaan tingkat kecemasan antara tenaga pendidik laki-laki dan perempuan. Tidak adanya perbedaan tingkat kecemasan antara laki-laki dan perempuan pada tenaga pendidik di Akademi Militer dapat disebabkan oleh faktor selain gender. Menurut Budiman, Mulyadi dan Lolong (2015) kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh gender, lebih dari itu faktor lain yang mungkin mempengaruhi adalah faktor sosial. Diketahui Akademi Militer memiliki keterikatan yang kuat antar pekerja karena adanya etika keprajuritan yaitu solid, loyalitas dan jiwa korsa yang menyebabkan bantu membantu dalam pekerjaan antar tenaga pendidik. Rasa keterikatan yg kuat bagi seluruh tenaga pendidik baik laki-laki maupun perempuan inilah yang mampu membuat individu merasa mendapat dukungan. Individu yang merasa mendapat dukungan dapat membantu permasalahan kecemasan yang dialaminya saat dalam keadaan tertekan (Cohen, 2004).

Selain tidak adanya perbedaan tingkat kecemasan antar gender, diketahui hasil mayoritas tenaga pendidik memiliki kecemasan yang rendah ini disebabkan adanya kesehatan dan kesejahteraan psikologis individu yang salah satunya dipengaruhi oleh adanya afek positif yang berasal dari *work engagement*. *Work engagement* yang dimiliki individu dapat berpengaruh pada cara berpikir individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga individu dengan *work engagement* yang tinggi memiliki evaluasi positif pada pekerjaannya dan mendapat afek positif (Schaufeli, 2013). Menurut Folkman dan Moskowitz (dalam Innstrand, Langballe & Falkum, 2012) afek positif yang dimiliki individu berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis, hal ini karena afek positif dapat berpengaruh pada sistem *neuroendocrine*, mengurangi emosi negatif dan mencegah terjadinya depresi.

Menurut Nevid dan kawan-kawan (2018) faktor yang mempengaruhi kecemasan bisa berasal dari luar maupun dalam diri individu, meliputi faktor biologis, lingkungan, perilaku, dan kognitif. *Work engagement* merupakan faktor keterikatan kognitif dan emosi individu dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Kahn (1990) yang mengemukakan bahwa faktor keterikatan fisik, pikiran (kognitif) dan emosi antara individu dengan komitmen pekerjaan yang dimilikinya disebut *work engagement*. Hal inilah yang menyebabkan afek positif dari *work engagement* yang dimiliki individu inilah yang dapat berpengaruh pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis individu yang bekerja, termasuk dalam hal ini kecemasan yang dialami oleh tenaga pendidik di Akademi Militer.

Work engagement yang dimiliki tenaga pendidik membuat tenaga pendidik mampu memberikan sumbangsih kekuatan fisik, kognitif, emosional untuk tekun bekerja dan mengevaluasi secara positif apapun yang terjadi dalam pekerjaannya sehingga tidak mudah menyerah. Hal inilah yang menyebabkan seperti apapun keadaannya, tenaga pendidik di Akademi Militer memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan permasalahan dan tidak menyerah saat menghadapi kesulitan ketika bekerja. Termasuk ketika tenaga pendidik tetap harus bekerja di kondisi pandemi COVID-19, tenaga pendidik yang *work engagement* yang tinggi tidak menyebabkan kecemasan individu tinggi, justru sebaliknya kecemasan yang dialami rendah.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik atas dasar analisis penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *work engagement* dengan kecemasan tertular COVID-19 pada tenaga pendidik di Akademi Militer. *Work engagement* yang dimiliki semakin tinggi maka kecemasan tertular COVID-19 yang dialami tenaga pendidik di Akademi Militer Magelang semakin rendah. Sebaliknya *work engagement* yang dimiliki semakin rendah maka kecemasan tertular COVID-19 yang dialami tenaga pendidik di Akademi Militer Magelang semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnani, M. (2020, September 21). Indonesia masuk 10 besar negara di Asia dengan kasus covid 19 terbanyak. *Kompas.Com*.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/21/070300565/indonesia-masuk-10-besar-negara-di-asia-dengan-kasus-covid-19-terbanyak-ini?page=all>
- Arora, A., Jha, A. K., Alat, P., & Das, S. S. (2020). Understanding coronaphobia. *Asian Journal of Psychiatry*, 54(September), 102384. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102384>
- Arumsari, A. L., & Ariati, J. (2018). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dan efikasi diri akademik dengan kecemasan dalam menghadapi ujian nasional pada siswa kelas XII SMA N 3 Magelang. *Jurnal Empati*, 7(1), 175–187.
- Bendau, A., Petzold, M. B., Pyrkosch, L., Mascarell Maricic, L., Betzler, F., Rogoll, J., Große, J., Ströhle, A., & Plag, J. (2021). Associations between COVID-19 related media consumption and symptoms of anxiety, depression and COVID-19 related fear in the general population in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 271(2), 283–291. <https://doi.org/10.1007/s00406-020-01171-6>
- Budiman, F., Mulyadi, N., & Lolong, J. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kecemasan pada pasien infark miokard akut di ruangan cvcu Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 3(3).
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 678–684.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Fitria. (2020). Cognitive Behavior Therapy Counseling Untuk Mengatasi Anxiety Dalam Masa Pandemi Covid-19. *AL-IRSYAD*, 10(1).
- Fitria, L., & Ifdil, I. (2020). Kecemasan remaja pada masa pandemi Covid -19. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29210/120202592>
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., Wang, Y., Fu, H., & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, 15(4), 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231924>
- Hakanen, J. ., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiatives and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Idris, M. (2020, May 26). Mulai 1 Juni, ini skenario tahapan new normal untuk pemulihan ekonomi. *Kompas.Com*.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., & Falkum, E. (2012). A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress and Health*, 28(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/smi.1395>
- Jayaweera, M., Perera, H., Gunawardana, B., & Manatunge, J. (2020). Transmission of COVID-19 virus by droplets and aerosols: A critical review on the unresolved dichotomy.

- Environmental Research*, 188(May), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.109819>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kanten, P., & Ulker, F. (2014). The effects of mental health problems of nurses and doctors on their professional commitment and work engagement levels. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 476–493. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p476>
- Kaogouw, M. O. (2020, March 19). Lebih dari separuh rakyat Indonesia khawatir wabah COVID 19. *Rri.Co.Id*. [https://rri.co.id/nasional/peristiwa/804424/lebih-dari-separuh-rakyat-indonesia-khawatir-wabah-covid-19?utm_source=search&utm_medium=internal_link&utm_campaign=GeneralCampaign&utm_query=survei khawatir covid 19](https://rri.co.id/nasional/peristiwa/804424/lebih-dari-separuh-rakyat-indonesia-khawatir-wabah-covid-19?utm_source=search&utm_medium=internal_link&utm_campaign=GeneralCampaign&utm_query=survei%20khawatir%20covid%2019)
- Lau, B. (2020). Mental health challenges and work engagement: The results from a cross-sectional study of Norwegian priests. *Cogent Psychology*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1726094>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behaviour*, 23, 825–841.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2018). *Psikologi abnormal* (9th ed.). Erlangga.
- PDSKJI. (2020). *Virus corona memang menular tapi kecemasan menular lebih cepat*. Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Indonesia. <http://pdskji.org/home>
- Peterson, U., Demerouti, E., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 84–95.
- Rinaldi, M. R., & Yuniasanti, R. (2020). *Kecemasan pada masyarakat saat masa pandemi covid-19 di Indonesia*. MBridge Press.
- Schaufeli, W. . (2013). Employee engagement in theory and practice. *Employee Engagement in Theory and Practice*, 1–321. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Sitorus, T. I. J. Y. K., & Ramadhani, N. (2014). Peran Perencanaan Pensiun , Religiusitas ., *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 122–136.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- WHO. (2020). *Novel Coronavirus(2019-nCoV)*. World Health Organization. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200130-sitrep-10-ncov.pdf?sfvrsn=d0b2e480_2#:~:text=The final name of the,on Taxonomy of Viruses.