

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan disajikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan karakteristik demografi responden. Data khusus meliputi motivasi kerja, sikap perawat dan kepatuhan perawat dalam menggunakan APD di ROI IRD Lantai 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya.

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### 4.1.1 Data Umum

##### 4.1.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya. Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di jalan Jl. Mayjen. Prof Dr Moestopo 6-8 Surabaya. Dikenal sebagai rumah sakit terbesar di Jawa Timur dan Rumah Sakit rujukan bagi wilayah Indonesia bagian Timur.

ROI (Ruang Observasi Intensif) adalah rawat inap intensif yang disediakan khusus untuk menangani pasien emergensi yang memerlukan perawatan dan penanganan secara khusus agar pasien lebih mudah untuk diobservasi secara optimal. ROI merupakan bagian dari IRD (Instalasi Rawat Darurat) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. ROI juga memberikan perawatan yang komprehensif dan holistik kepada pasien paska operasi ataupun non operasi yang membutuhkan perawatan bersama. Banyak pasien ROI yang terpasang ventilator, yang membutuhkan suction berkala sehingga perawat harus memperhatikan pemakaian APD seperti sarung tangan dan masker untuk mencegah infeksi

nosokomial. Di ROI juga banyak tindakan pengambilan sampel darah untuk pemeriksaan. Kapasitas tempat tidur di ROI total 31 tempat tidur, terdiri dari ROI I 11 tempat tidur sedangkan ROI II 20 tempat tidur. Jumlah perawat ROI sebanyak 48 termasuk kepala ruangan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 48 perawat. Penelitian dilakukan tanggal 15-28 Pebruari 2019.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Demografi Responden

##### 4.1.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	28-31	16	33
2	32-35	9	19
3	36-39	2	4
4	40-43	1	2
5	44-47	6	13
6	48-51	11	23
7	52-54	3	6
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 48 responden, jumlah umur responden yang paling banyak berumur 28-31 tahun sebanyak 16 orang (33%), dan jumlah umur responden paling sedikit berumur 40-43 tahun sebanyak 1 orang (2%).

##### 4.1.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	35
2	Perempuan	31	65
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 48 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (35%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (65%)

#### 4.1.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D III Keperawatan	40	83
2	S1 Keperawatan	8	17
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 48 responden, jumlah status pendidikan responden yang paling banyak DIII keperawatan sebanyak 40 orang (83%), dan jumlah status pendidikan responden paling sedikit S1 keperawatan sebanyak 8 orang (17%).

#### 4.1.1.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Masa kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 tahun	4	8
2	6-10 tahun	21	44
3	>11 tahun	23	48
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 48 responden, jumlah masa kerja responden yang paling banyak >11 tahun sebanyak 23 orang (48%), dan jumlah masa kerja responden paling sedikit <5 tahun sebanyak 4 orang (8%).

### 4.1.2 Data Khusus

#### 4.1.2.1 Motivasi Perawat

Tabel 4.5 Motivasi perawat di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sedang	15	31
2	Tinggi	33	69
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.5 motivasi kerja perawat di Di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo yang mempunyai motivasi kerja tinggi sebanyak 33

responden (69%) sedangkan yang mempunyai motivasi sedang sebanyak 15 responden (31%).

#### 4.1.2.2 Sikap Perawat

Tabel 4.6 Sikap Perawat di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Peran Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Negatif	16	33
2	Positif	32	67
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.6 perawat ROI IRD Lt 3 RSUD Dr. Soetomo yang mempunyai sikap positif sebanyak 32 responden (67%), sedangkan yang mempunyai sikap negatif sebanyak 16 responden (33%).

#### 4.1.2.3 Kepatuhan Penggunaan APD

Tabel 4.7 Kepatuhan Perawat dalam penggunaan IPD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Peran Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak patuh	18	38
2	Patuh	30	62
Total		48	100

Berdasarkan tabel 4.7 perawat ROI IRD Lt 3 RSUD Dr. Soetomo yang patuh dalam penggunaan APD sebanyak 30 responden (62%), sedangkan yang tidak patuh dalam penggunaan APD sebanyak 18 responden (38%).

#### 4.1.2.4 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepatuhan Perawat dalam menggunakan APD

Tabel 4.8 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepatuhan Perawat dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Motivasi	Kepatuhan				Total	
		Tidak patuh		Patuh		f	%
		f	%	f	%		
1	Sedang	15	100	0	0	15	100
2	Tinggi	3	9	30	91	33	100
Total		18	38	30	62	48	100

Hasil uji statistic *chi square* didapatkan nilai  $p = 0.00$

Berdasarkan tabel 4.8, dari perawat yang mempunyai motivasi sedang 15 responden , seluruhnya 15 responden (100%) tidak patuh dalam menggunakan APD. Sedangkan perawat yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 33 responden , hampir seluruhnya 30 responden (91%), patuh dalam menggunakan APD dan 3 responden (9%) tidak patuh dalam menggunakan APD.

Hasil uji statistik secara komputersasi menggunakan uji *chi square* diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja dengan kepatuhan dalam menggunakan APD yang diperoleh yaitu 36.26 dan P value  $0.00 < 0.05$  yang berarti hipotesa (h1) diterima, jadi ada hubungan motivasi kerja dengan kepatuhan dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya.

#### 4.1.2.5 Hubungan Sikap Perawat dan Kepatuhan Perawat dalam menggunakan APD

Tabel 4.9 Hubungan Sikap Perawat dan Kepatuhan Perawat dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya 15-28 Februari 2019.

No	Sikap	Kepatuhan				Total	
		Tidak patuh		Patuh		f	%
		f	%	f	%		
1	Negatif	15	93	1	7	16	100
2	Positif	3	9	29	91	32	100
Total		18	38	30	62	48	100

Hasil uji statistik *chi square* didapatkan nilai  $p = 0.00$

Berdasarkan tabel 4.9, dari perawat yang mempunyai motivasi sikap positif sebanyak 32 responden , hampir seluruhnya 29 responden (91%) patuh dalam menggunakan APD dan sebagian kecil 3 responden (9%) tidak patuh dalam menggunakan APD. Sedangkan perawat yang mempunyai sikap negatif sebanyak 16 responden , hampir seluruhnya 15

responden (93%) tidak patuh dalam menggunakan APD dan 1 responden (7%) patuh dalam menggunakan APD.

Hasil uji statistik secara komputersasi menggunakan uji *chi square* diperoleh koefisien korelasi sikap perawat dengan kepatuhan dalam menggunakan APD yang diperoleh yaitu 32.4 dan P value  $0.00 < 0.05$  yang berarti hipotesa ( $H_1$ ) diterima, jadi ada hubungan sikap dengan kepatuhan dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya.

## **4.2 Pembahasan**

### 4.2.1 Motivasi kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja perawat di Di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo sebagian besar 33 responden (69%) mempunyai motivasi kerja tinggi.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2016). Menurut pendapat Malayu (2004), motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayannya untuk mencapai kepuasan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dalam diri individu dan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu Stonner & Freeman dalam Suarli &

Yayan (2009). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan umur terhadap motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aswat (2010), ada hubungan yang signifikan antara umur dengan motivasi kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi perawat dalam menggunakan APD adalah jenis kelamin. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan jenis kelamin terhadap motivasi kerja. Menurut pendapat Wieman dan Teitelbaum 1987 dalam Ilyas 2012, menyatakan bahwa perbedaan efek dari variabel keluarga pada pria dan wanita adalah komponen utama dalam keseluruhan perbedaan jenis kelamin dalam jam kerja perminggu. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti, 2014 menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan jenis kelamin terhadap motivasi kerja. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi perawat adalah jenis pendidikan. Tingkat pendidikan mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan. Perawat yang mempunyai pendidikan tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena sudah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang mempunyai pendidikan lebih rendah (Kadarisman, 2013). Pada penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan signifikan pendidikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Aswat (2010). Lama bekerja juga dapat mempengaruhi motivasi perawat. Menurut pendapat Robbins (2006) dalam Dewi (2010) yang menyatakan bahwa masa kerja dan kepuasan sering berkaitan positif, semakin lama seorang bekerja, maka akan semakin terampil dan berpengalaman pula dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Aswat

(2010), dimana penelitian Aswat menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan motivasi kerja.

Menurut pendapat peneliti tingginya motivasi perawat di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo dalam penggunaan alat pelindung diri disebabkan karena responden mengetahui tentang dampak dari tidak memakai alat pelindung diri yaitu bisa terjadinya infeksi atau terjadinya penularan penyakit yang berasal dari pasien, selain itu tingginya tuntutan rumah sakit terhadap responden juga mempengaruhi motivasi responden dalam memakai APD dan jenis jenis APD yang disediakan adalah, hand scoon, masker dan skort, hal tersebut menimbulkan motivasi yang tinggi bagi perawat. Motivasi berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu, motivasi yang berasal dari dalam misalnya seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa responden takut tertular penyakit dari pasien yang dirawatnya dan menjaga kebersihan dirinya, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri responden misalnya adanya ketentuan dari ruangan yang harus memakai alat pelindung diri dalam melakukan tindakan dan dari berbagai pelatihan yang dilakukan tentang pencegahan infeksi nosokomial dan proteksi diri.

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan metode langsung (*direct motivation*), adalah pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Antara lain dengan memberi pujian, memberikan penghargaan dan tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat dan sebagainya. Selain itu cara untuk meningkatkan motivasi dengan metode tidak langsung (*indirect motivation*), suatu kewajiban memberikan kepada karyawan berupa

fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, tersediannya APD yang standart, dan lain sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja.

#### 4.2.2 Sikap perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perawat di Di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo sebagian besar 32 responden (67%) mempunyai sikap positif.

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap mungkin dihasilkan dari perilaku tetapi sikap tidak sama dengan perilaku. Menurut Fishbein dalam Ali (2016) mengemukakan bahwa sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap suatu objek. Menurut pendapat Azwar (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang diantaranya adalah pengalaman, pengalaman haruslah meninggalkan kesan yang kuat.

Oleh karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 48 responden jumlah masa kerja responden yang paling banyak >11 tahun sebanyak 23 orang. Menurut pendapat Middlebrook dalam Azwar (2016) mengatakan bahwa tidak adanya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dengan suatu objek psikologis, cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap objek tersebut. Perawat yang masa kerjanya

lamanya mempunyai sikap yang positif terhadap kepatuhan dalam menggunakan APD pada saat melakukan tindakan.

#### 4.2.3 Kepatuhan perawat dalam menggunakan APD

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa perawat di Di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo patuh dalam penggunaan APD sebanyak 30 responden (62%).

Kepatuhan berasal dari kata patuh yang berarti suka menurut, taat pada perintah, aturan, berdisiplin. Kepatuhan adalah ketaatan dalam melakukan sesuatu yang dianjurkan (Depdikbud, 2014). Kepatuhan adalah merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan. Dalam hal ini kepatuhan petugas ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo dalam menggunakan APD.

Alat pelindung diri adalah seperangkat alat yang digunakan untuk oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan, biasanya menyebabkan kerugian material dan penderitaan yang paling ringan sampai yang paling berat (Safety, 2008). Jenis alat pelindung diri adalah hand scoon, masker dan scort. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD menurut Setyawati (2008) adalah usia, pengalaman, sikap dan motivasi serta pengetahuan petugas. Dari hasil penelitian menunjukkan dari 48 responden, yang paling banyak 16 responden (33%) berusia 28-31 tahun. Menurut pendapat Suryabudhi (2010) seseorang yang menjalani hidup secara normal dapat diasumsikan bahwa semakin lama hidup maka pengalaman semakin banyak,

pengetahuan semakin luas serta keahliannya semakin mendalam dan kearifan dalam pengambilan keputusan.

Menurut pendapat peneliti masih ada perawat yang tidak patuh dalam menggunakan APD disebabkan karena kurang tersediannya alat-alat pelindung diri di rumah sakit, atau ada tapi jumlahnya terbatas. Beberapa responden berasumsi, dengan menggunakan APD justru akan menyulitkan petugas dalam melakukan tindakan. Ada juga perawat yang patuh dalam menggunakan APD, karena responden sudah mengetahui tentang berbagai penyakit infeksi yang bisa datangnya dari pasien sehingga responden memakai APD, dan perawat sadar akibat tidak memakai APD dapat meningkatkan infeksi nosokomial.

#### 4.2.4 Hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, dari perawat yang mempunyai motivasi sedang 15 responden, seluruhnya 15 responden (100%) tidak patuh dalam menggunakan APD. Hasil uji statistik secara komputerisasi menggunakan uji *chi square* diperoleh koefisien korelasi motivasi kerja dengan kepatuhan dalam menggunakan APD yang diperoleh yaitu 36.26 dan P value  $0.00 < 0.05$  yang berarti hipotesa ( $H_1$ ) diterima, jadi ada hubungan motivasi kerja dengan kepatuhan dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya. Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Hendro (2008) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi mempengaruhi perawat dalam kepatuhan menggunakan APD dengan nilai  $p=0.048$ .

Motivasi sangat mempengaruhi terhadap baik atau tidak baiknya upaya untuk memakai alat pelindung diri menurut (Walgito, 2004) motivasi juga mempengaruhi penerapan *universal precaution*. Motivasi merupakan upaya untuk

menimbulkan rangsangan, dorongan pada seseorang ataupun kelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006), motivasi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap perawat dan merupakan media yang cukup efektif dalam membantu tindakan perawat selanjutnya, maka motivasi merupakan bagian penting dari setiap perawat. Motivasi dalam kategori baik dimungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor intern perawat itu sendiri yakni pendidikan dan pengalaman selama pendidikan dan bekerja, karena tingginya motivasi perawat tersebut maka kemungkinan perilaku yang semakin baik dari perawat dalam penggunaan alat pelindung diri.

Menurut pendapat peneliti terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri karena motivasi akan menimbulkan dorongan untuk melakukan sesuatu baik itu yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri responden. Sehingga jika motivasi responden tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan misalnya dalam menggunakan alat pelindung diri, walaupun terdapat rintangan untuk melakukannya, tetapi karena adanya motivasi tadi maka responden akan berusaha mencari peluang bagaimana agar bisa melakukan apa yang diinginkan dan sebaliknya, jika motivasi untuk melakukan sesuatu kurang maka usaha untuk mencapai apa yang diharapkan akan kurang apalagi terdapat halangan dan rintangan. Selain itu motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak perawat mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Memotivasi diri sendiri ialah menetapkan arah diri sendiri dan mengambil

tindakan untuk sampai ketujuan tersebut. Perawat merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat mempengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai aturannya.

#### 4.2.5 Hubungan sikap perawat dengan kepatuhan perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, dari perawat yang mempunyai motivasi sikap positif sebanyak 32 responden, hampir seluruhnya 29 responden (91%) patuh dalam menggunakan APD dan sebagian kecil 3 responden (9%) tidak patuh dalam menggunakan APD. Hasil uji statistik secara komputersasi menggunakan uji *chi square* diperoleh koefisien korelasi sikap perawat dengan kepatuhan dalam menggunakan APD yang diperoleh yaitu 32.4 dan P value  $0.00 < 0.05$  yang berarti hipotesa ( $H_1$ ) diterima, jadi ada hubungan sikap dengan kepatuhan dalam menggunakan APD di ROI IRD Lt 3 RSUD Dr Soetomo Surabaya.

Selain motivasi, hal yang berpengaruh terhadap kepatuhan petugas dalam pemakaian APD adalah sikap. Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya. Menurut pendapat Azwar (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain: pengalaman serta faktor emosional. Kepatuhan membutuhkan sikap, sikap dan kepatuhan

merupakan hal yang berbanding lurus dalam arti semakin positif sikap petugas maka akan semakin tinggi pula tingkat kepatuhannya. Hal ini sependapat dengan Septo (2008), sikap dan tingkat motivasi mempengaruhi kepatuhan perawat dalam menggunakan alat pelindung diri. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi sikap perawat dalam penggunaan alat pelindung diri. Sikap perawat adalah reaksi atau respon mengenai penggunaan alat pelindung diri sesuai SOP.

Sikap seseorang ditentukan oleh pengetahuan, karena pengetahuan mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif seperti mengetahui manfaat penggunaan APD dan aspek negatif yang diketahui seperti mengetahui dampak tidak menggunakan APD, maka akan menimbulkan sikap makin positif terhadap objek. Individu memiliki sikap negatif ketika individu tidak mampu menerima, menghargai, dan bertanggungjawab terhadap stimulus dalam hal ini ketentuan menggunakan APD saat praktik. Rasa takut dan cemas dapat mempengaruhi individu untuk bersikap positif terhadap penggunaan APD. Adanya rasa takut dan cemas pada diri responden pada pasien yang mudah menularkan penyakit dapat mempengaruhi sikapnya. Hal ini berdampak pada sikap responden untuk menggunakan sarung tangan yang dapat melindunginya ketika melakukan intervensi.

Pada penelitian ini sebagian besar responden memiliki sikap positif terhadap penggunaan APD, sehingga rasa takut dan cemas tertular penyakit dapat menjadi salah satu alasan mereka dalam bersikap positif. Selain itu ketersediaan sarung tangan serta peraturan tentang alat pelindung diri yang diterapkan di ROI IGD Lt 3 RSUD Dr Soetomo sehingga menciptakan perilaku yang sebagian besar patuh dalam penggunaan APD.