



## Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Kota Batam dalam menghadapi Pandemi Covid-19

Ridhayati Farid<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Internasional Batam, Indonesia

\*Korespondensi: [ridhayati@uib.ac.id](mailto:ridhayati@uib.ac.id)

### Info Artikel

Diterima 26  
April 2022

Disetujui 16 Mei  
2022

Dipublikasikan 19  
Mei 2022

Keywords:  
Kepemimpinan  
Transformasional;  
Dukungan Sosial;  
Totalitas Kerja;  
keyakinan diri,  
Penghargaan;  
Kepuasan Kerja

© 2022 The  
Author(s): This is  
an open-access  
article distributed  
under the terms of  
the Creative  
Commons  
Attribution  
ShareAlike (CC BY-  
SA 4.0)



### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, khususnya di kota Batam dalam menghadapi Covid-19. Faktor yang dimaksud antara lain kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, totalitas kerja, keyakinan diri dan penghargaan. Populasi penelitian ini tenaga kesehatan di kota Batam yang berjumlah 4808. Data penelitian dikumpulkan melalui pengisian kuesioner pada google form yang disebarakan melalui grup whatsapp dan mengajukan permohonan ijin ke rumah sakit/klinik kesehatan. Kuesioner berisi pertanyaan sebanyak 38 butir. Data penelitian diolah dengan analisis regresi berganda. Responden dalam penelitian ini sebanyak 229 orang tenaga kesehatan yang berada di kota Batam. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara dukungan sosial, keyakinan diri dan penghargaan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di kota Batam dalam menghadapi Covid-19. Sementara itu kepemimpinan transformasional dan totalitas kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Abstract

This study was conducted with the aim to analyze the factors that affect the job satisfaction of health workers, especially in the city of Batam in dealing with Covid-19. Factors in question include transformational leadership, social support, work engagement, self - efficacy and rewards. The population of this study is health workers in the city of Batam which amounts to 4808. Research data is collected through filling out questionnaires on google form that are disseminated through whatsapp groups and applying for permission to hospitals / health clinics. The number of questions filled by respondents is as many as 38 questions. This research data is processed by multiple regression analysis. Respondents in this study were 229 health workers in Batam. The goal is to find out how free variables affect related variables. The results of this study prove that there is a significant influence between social support, self - efficacy and rewards for the satisfaction of health workers in the city of Batam in the face of Covid-19. Meanwhile transformational leadership and work engagement of work have no significant relationship to job satisfaction.

## 1. Pendahuluan

*Coronavirus Disease 19* atau Covid-19 merupakan virus yang sedang mewabah hampir diseluruh negara di dunia sepanjang tahun 2020. Kasus Covid-19 ini pertama kalinya dilaporkan oleh WHO China Country Office tanggal 31 Desember 2019. Temuan kasus ini terjadi di kota Wuhan, Cina. Sejak saat itu peningkatan kasus Covid-19 terjadi sangat pesat bahkan menyebar ke berbagai negara. Pada 30 Januari 2020 pandemi ini WHO menetapkan sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan (Kemenkes, 2020). Penyebaran penyakit yang sangat cepat hingga menjangkit banyak negara membuat WHO pada tanggal 11 Maret 2020 secara resmi menetapkan Covid-19 sebagai pandemi karena penyebaran penyakitnya terjadi dengan skala global di seluruh dunia (Sebayang, 2020).

Indonesia tak luput dari penyebaran pandemi ini. Kasus pertama yang terjadi di Indonesia disampaikan oleh presiden pada tanggal 2 Maret 2020 (Permana, 2020). Sebanyak 2 kasus di Jawa Barat merupakan kasus pertama Covid-19 di Indonesia. Kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia sangat cepat. Berdasarkan laporan dari Kementerian Kesehatan Indonesia pada tanggal 7 April 2020, jumlah yang terpapar sebanyak 2.738 orang dengan angka kematian sebesar 8,1%. Besarnya skala penyebaran dan jumlah yang terpapar Covid-19 tentunya menjadi tugas besar serta tantangan yang berat bagi tenaga kesehatan dalam menangani pasien. Tingginya peningkatan kasus di Indonesia, sayangnya tidak diiringi oleh kesiapan fasilitas pendukung serta tenaga kesehatan yang memadai dan cukup. (Phua et al., 2020) menyatakan bahwa jumlah tempat tidur ICU di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah penduduk. Rasio perbandingannya adalah 2,7 per 100.000 jiwa. Berdasarkan hasil Riset Kementerian Kesehatan Tahun 2020, perbandingan antara jumlah dokter dan jumlah penduduk di Indonesia adalah 0,38 dokter per 1000 penduduk (Kemenkes RI, 2021). Artinya setiap 3 hingga 4 orang dokter menangani 10.000 penduduk di Indonesia. Sedangkan rasio jumlah perawat juga tidak jauh berbeda yaitu hanya sebesar 2,1 per 1000 penduduk.

Rasio tersebut mengindikasikan jumlah yang sangat tidak seimbang sehingga hal ini sangat berpengaruh pada beban kerja tenaga kesehatan, terutama dalam menghadapi Covid-19. Keadaan lainnya yang menyulitkan tenaga kesehatan dalam bekerja adalah ketersediaan alat pelindung diri (APD) bagi tenaga kesehatan, terutama bagi yang secara langsung bertugas menangani Covid-19. Hal ini tentunya meningkatkan resiko tenaga kesehatan terpapar virus tersebut. Berdasarkan data dari IDI hingga tanggal 1 Januari 2021, sebanyak 504 tenaga medis meninggal dunia akibat terpapar Covid-19. Resiko terpapar ini memberikan dampak pula terhadap kehidupan sosial tenaga kesehatan. Tidak sedikit terjadi kasus tenaga kesehatan yang terpapar virus ditolak oleh warga dilingkungan tempat tinggalnya. karena terpapar virus.

Seperti yang dilansir pada Beritasatu.com, pada tanggal 22 Maret 2020 di Jakarta Timur terjadi penolakan oleh lingkungan tempat tinggal dokter dan perawat yang terjangkit Covid-19. Tenaga kesehatan sejatinya berperan penting selama pandemi ini. Banyaknya jumlah pasien terpapar membuktikan bahwa tenaga kesehatan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diberikan dukungan. Beragam kondisi tersebut menggambarkan situasi yang dihadapi oleh tenaga kesehatan sungguh tidak mudah dimana hal ini berkaitan dengan tanggung jawab

kerjanya. Hal ini cenderung dapat memberikan perasaan tidak nyaman sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja tenaga kesehatan terhadap pekerjaannya. Menurut (Zainal, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum hasil dari sikap – sikap khusus terhadap faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial seseorang di luar kerja.

Kepuasan kerja menurut (Hoppock, 1937) adalah kombinasi psikologis, fisiologis dan lingkungan keadaan sehingga membuat seseorang tersebut secara jujur menyatakan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan definisi dari Hoppock ini, kepuasan kerja memiliki pengaruh dari faktor eksternal maupun internal yang berkaitan dengan rasa puas yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) adalah suatu fungsi dari berbagai kepuasan tertentu dan ketidakpuasan yang dialami dimana berhubungan dengan berbagai dimensi pada pekerjaan tersebut. Hal ini juga mencakup atas hal apa yang menjadi harapannya dan hal yang diterimanya dari pekerjaan yang dijalani. (Davis & Newstrom, 1985) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan yang dimiliki oleh karyawan mengenai menyenangkan atau tidak pekerjaan tersebut bagi mereka. (Zainal, 2007) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum sebagai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial seseorang di luar kerja.

Judge & Locke, 1993 dalam (Saragih, J, 2007) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini banyak faktor yang mempengaruhi, dimana salah satunya faktor gaya kepemimpinan. Menurut (Blum, 1956) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan bagaimana sikap karyawan terhadap situasi kerja, pekerjaan, serta terhadap hubungan kerjasamanya dengan karyawan maupun dengan pimpinannya. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan. Pada penelitian (Dumdum, 2004), disebutkan tipe kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang memberikan motivasi dan dorongan positif agar bawahan dapat bekerja lebih baik serta penekanan terhadap perilaku yang membantu transformasi individu dengan organisasi. Kepemimpinan ini bersifat lebih proaktif dan aktif terhadap pencapaian performa dan suasana kerja yang lebih baik. Sarros & Butchatsky, 1996 dalam (Utomo, 2002) menyebutkan banyak peneliti yang sepakat bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang terbaik untuk menguraikan karakteristik kepemimpinan. Hal ini dikarenakan dapat memberikan teladan baik sehingga menjadi panutan karyawan serta mendorong karyawan menjadi lebih kreatif, inovatif dan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik.

Menurut (Ray, B., & Miller, 1994) dukungan sosial adalah hasil dari transaksi interpersonal dalam perilaku atau sikap memberikan dukungan, perhatian, menghargai, percaya pada seseorang yang didukungnya, dimana sumber dukungan tersebut berasal dari orang – orang yang secara signifikan memberikan dukungan terhadap individu tersebut yang dapat berasal dari pasangan hidup, keluarga, atasan atau penyelia serta dari rekan kerja. Di tempat kerja, dukungan sosial ini memberikan pengaruh positif dalam kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ducharme, L.J., & Martin, 2000) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat juga dipengaruhi oleh dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Selain itu dukungan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga dapat berasal dari keluarga dan pasangan hidup.

Totalitas kerja menurut (Schaufeli, Taris, 2008) adalah keadaan positif berkaitan dengan rasa puas yang berhubungan dengan pikiran terkait pekerjaannya. Menurutnya, hal ini ditandai dengan vigor, dedication dan absorption. Dalam bekerja, vigor berkaitan dengan energi yang tinggi serta ketahanan mental. Dedication berkaitan dengan rasa keterlibatan seseorang dalam pekerjaan yang dijalani, mencakup rasa penting, antusias dan tantangan pekerjaan. Sedangkan absorption berkaitan dengan konsentrasi yang tinggi, perasaan bahagia ketika bekerja sehingga merasa waktu cepat berlalu. Penelitian mengenai hubungan antara totalitas kerja dengan kepuasan kerja pernah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. (Masvaure, 2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa totalitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian lain, Kalvina, 2016 dalam (Citradewi et al., 2017) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menemukan totalitas kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, dimana semakin seseorang memiliki totalitas kerja maka tingkat kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Salah satu kemampuan pengaturan diri individu adalah keyakinan diri. (Bandura, 1997) mendefinisikan keyakinan diri (*self efficacy*) sebagai kemampuan seseorang dalam mengorganisasi serta mengimplementasikan tindakannya menampilkan suatu kecakapan tertentu yang dimiliki. Pandangan ini diperkuat oleh Pervin, 1984, dikutip oleh (Smet, 1994) yang menyatakan keyakinan diri adalah rasa yakin yang dimiliki seseorang terhadap suatu kemampuan tertentu sehingga membentuk perilaku yang relevan saat dihadapkan dengan suatu tugas dan situasi khusus. (Judge & Bono, 2001) mengemukakan pendapat bahwa keyakinan diri adalah rasa yakin dan mampu yang dimiliki oleh seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugasnya. Menurut (Bandura, 1997), keyakinan diri yang tinggi dapat mendukung tercapainya kinerja kerja yang lebih baik. Melalui keyakinan diri yang tinggi dalam bekerja, seseorang memiliki motivasi yang tinggi, tujuan jelas, emosi yang stabil serta kemampuan untuk bekerja baik dan perilaku sukses. Karyawan dengan keyakinan diri tinggi cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Penelitian (Lee, C. & Bobko, 1994) menemukan bahwa seseorang dengan keyakinan diri rendah cenderung tidak berusaha dalam bekerja dan cenderung lebih menyukai kerjasama dalam bekerja pada situasi yang sulit dengan tingkat kompleksitas lebih tinggi.

Sejatinya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya sangat individu. Terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada setiap individu. Tingkat kepuasan kerja didasari oleh kesesuaian nilai – nilai yang melekat pada masing – masing individu. Menurut (Badriyah, 2015), hal ini dikarenakan setiap individu memiliki perbedaan. Salah satu penentu kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan penghargaan yang diterimanya dari perusahaan. Penghargaan yang dimaksud berhubungan dengan pekerjaan dan atas segala bentuk usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja. (Nugroho, 2006) menyatakan bahwa tujuan utama penghargaan antara lain untuk: membuat orang yang memiliki kualifikasi tinggi menjadi tertarik untuk bergabung dengan perusahaan tersebut; mempertahankan karyawan untuk terus bekerja; serta mendorong keinginan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi pada karyawan. Caugemi dan Claypool dalam (Edy, 2011) dalam penelitiannya mengungkapkan

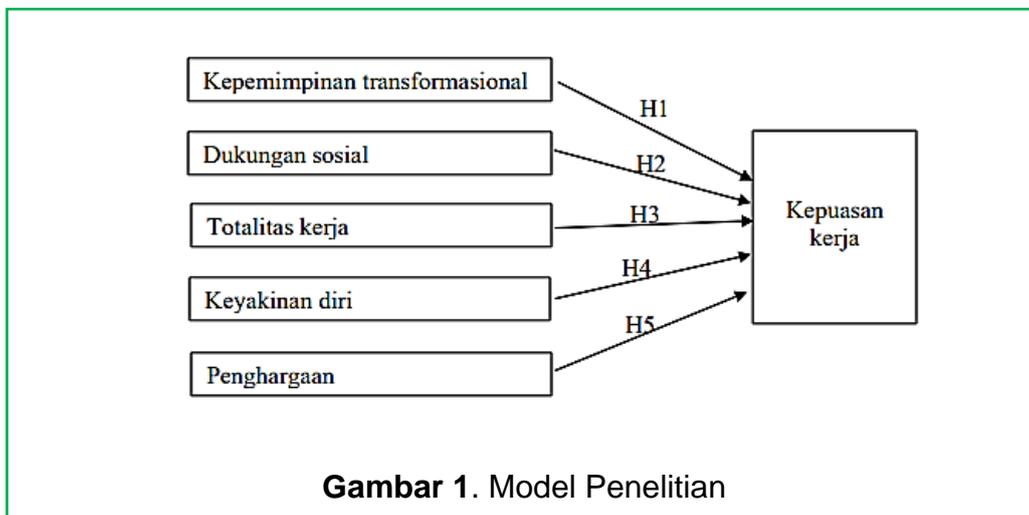
bahwa prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan serta pujian merupakan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Spector (dalam (Citradewi et al., 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan evaluatif mengenai pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisa isu – isu tersebut berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam menghadapi kondisi pandemi Covid-19. Oleh karenanya, penelitian ini berjudul Analisis Anteseden Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di kota Batam Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Rancangan Penelitian

Merujuk pada sejumlah penelitian yang pernah dilakukan, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:



Berikut ini merupakan hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini:

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H2 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Totalitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Keyakinan diri berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

H5 : Penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (*hypothesis testing*) yang menjelaskan signifikansi hubungan antar variabel. Sehubungan dengan tujuan tersebut, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian dasar atau yang disebut juga dengan *basic, pure, fundamental research*. Berdasarkan latar belakang dan karakteristik masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kausal komparatif (*causal-comparative research*).

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang ada di kota

Batam. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan, tercatat sebanyak 4808 tenaga kesehatan di kota Batam yang mencakup tenaga medis, psikolog klinis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, keterampilan fisik, keteknisian medis, teknik biomedika dan tenaga penunjang kesehatan. Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik random sampling. Dalam buku Metodologi penelitian kuantitatif, (Salim. Syahrum., 2012) mengemukakan bahwa teknik *random sampling* adalah pengambilan sampling secara random. Melalui Teknik ini, semua individu dalam populasi baik secara individu maupun bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Besaran sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Slovin* yang dikemukakan oleh (Hair et al., 2010) yang menyatakan bahwa ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Secara umum, aturannya adalah jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis dan ukuran sampel akan lebih diterima jika memiliki rasio 1:5. Penelitian ini menggunakan perhitungan 1:5 dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis. Untuk mengukur seluruh variabel penelitian, penelitian ini menggunakan sebanyak 38 item pertanyaan. Oleh karena itu, sampel yang dibutuhkan minimal  $38 \times 5 = 190$  sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer dimana dilakukan dengan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner disusun dari variabel yang ada pada penelitian ini antara lain kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, totalitas kerja, keyakinan diri, penghargaan dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini dipilih secara acak dari seluruh tenaga kesehatan yang ada di kota Batam. Total pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah 38 item. Responden mengisi kuesioner secara online dengan menggunakan *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan memanfaatkan koneksi secara personal, keluarga maupun rekan yang memiliki hubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan populasi. Selain itu, penyebaran kuesioner juga dilakukan dengan cara mengajukan permohonan ijin ke berbagai instansi kesehatan seperti rumah sakit, klinik, hingga puskesmas termasuk pusat layanan kesehatan lainnya yang ada di kota Batam. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Januari hingga minggu pertama Februari 2021.

### 2.4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Dengan menggunakan metode ini diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat dan dapat menganalisa pengaruh antara variabel dependen dengan independen. Aplikasi SPSS yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah versi 24.

#### a. Uji *Outlier*

Penelitian ini menggunakan uji *outlier* untuk mengetahui ada data yang menyimpang pada data penelitian yang diperoleh. Kriteria penentuan outlier dipengaruhi oleh banyaknya sampel, yaitu: 1. Jika banyaknya sampel  $\leq 80$ , maka pengamatan dengan  $Zscore > 2.5$  atau  $< -2.5$  adalah *outlier*. 2. Jika banyaknya

sampel  $> 80$ . Maka pengamatan dengan  $Zscore > 3$  atau  $< -3$  adalah *outlier*. Jika terjadi *outliers* maka peneliti akan mengeluarkan data yang menyimpang tersebut dari penelitian.

b. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Bila data tidak valid maka data harus dibuang karena tidak dapat digunakan dalam penelitian. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.5 (Hair et al., 2010).

c. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian akan dapat diandalkan apabila hasil menunjukkan kekonsistenan untuk pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan penulis adalah metode *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini menggunakan angket dan memiliki skala bertingkat. Jika nilai *alpha cronbach*  $> 0.6$  maka dikatakan reliabilitas atau memenuhi syarat koefisien. Jika koefisien ditemukan  $< 0.6$  maka tidak reliabel (Sugiyono, 2014). Uji instrumen yang reliable dan valid dapat digunakan untuk pengukuran di dalam pengumpulan data.

d. Uji Normalitas

Uji distribusi normal dilakukan dengan tujuan adalah untuk mengetahui sampel yang sudah dikumpulkan apakah mewakili distribusi populasi atau tidak mewakili. Jika distribusi sampel tersebut normal, maka sampel yang diambil tersebut mewakili populasi. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik.

e. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan ada korelasinya antar variabel independen. Apabila dari hasil uji ini menunjukkan multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidakmenentu dan terjadi kesalahan yang tidak terhitung. Untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* pada data dapat melihat nilai toleransi dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) dimana nilai toleransinya adalah 0.10 atau nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2013).

f. Uji Heteroskedastisitas

Pengumpulan data pada penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah ditemukan ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan pada pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat akan memiliki kesamaan varian dari residual satu pengamatan pada pengamatan lain (Ghozali, 2013). Uji ini dilakukan dengan dua cara yakni dengan visual dan empiris. Uji secara visual dapat dilihat pada grafik *scatter plot*. *Scatter Plot* (diagram pencar) memiliki fungsi untuk mengetahui kekuatan hubungan 2 (dua) variabel serta untuk mengetahui hubungan dari 2 (dua) variabel tersebut. Suatu model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk suatu pola atau mendekati bentuk garis linier.

## g. Uji F

Menurut Malhotra (2010), dilakukannya uji signifikan bersama adalah untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hasilnya adalah  $H_0$  diterima atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hasilnya  $H_0$  ditolak atau variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## h. Uji t

Uji t digunakan adalah untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Hasil uji t nantinya dapat dilihat pada kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Jika nilai t atau signifikansi  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Sebaliknya jika nilai t atau signifikansi  $> 0.05$  maka tidak didapati pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014).

## i. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yaitu  $0 < R^2$  Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai  $R^2$  berarti makin besar nilai kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel *kroiterion* semakin baik (Sugiyono, 2014).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner online dengan menggunakan *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui grup *whatsapp* dan media sosial lainnya, serta dengan mengajukan permohonan pengisian ke rumah sakit maupun klinik kesehatan. Penyebaran dan pengumpulan data penelitian dilakukan sejak bulan Januari hingga Februari 2021. Tabel 1 berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner.

**Tabel 1.** Data Penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Jumlah sebaran kuesioner	411
Jumlah kuesioner diisi	230
Jumlah kuesioner diisi tidak lengkap	0
Jumlah kuesioner outlier	1
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	229

Guna membedakan responden, terdapat beberapa karakteristik dalam penelitian ini yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis asal instansi, profesi yang dijalani, status kepegawaian, masa kerja, dan gaji. Berdasarkan jumlah responden, sebanyak 51 responden (25%) berjenis kelamin laki – laki sedangkan sebanyak 156 responden (75%) berjenis kelamin perempuan. Tabel 2 berikut ini merupakan statistic deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	67	29%
Perempuan	162	71%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan usia, tenaga kesehatan yang menjadi responden penelitian ini berada pada rentang usia 20-25 tahun sebanyak 57 responden (25%), 26-30 tahun sebanyak 61 responden (27%), 31-35 tahun sebanyak 59 responden (26%), 36 – 40 tahun sebanyak 6 responden (3%) dan > 40 tahun sebanyak 46 responden (20%). Statistik karakteristik responden ini dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	57	25%
26-30 tahun	61	27%
31-35 tahun	59	26%
36-40 tahun	6	3%
>40 tahun	46	20%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Masa kerja juga merupakan karakteristik responden penelitian ini. Responden berdasarkan masa kerja yaitu: masa kerja 0 – 3 tahun berjumlah 89 responden (39%), masa kerja 4 – 7 tahun 50 responden (22%), 8 – 10 tahun sebanyak 43 responden (19%), dan > 10 tahun 47 responden (20%). Tabel 4 menunjukkan statistik deskriptif reponden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
0 – 3 Tahun	89	39%
4 – 7 Tahun	50	22%
8 – 10 Tahun	43	19%
> 10 tahun	47	20%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan karakteristik mengenai pendidikan terakhir sebanyak 134 responden (58,5%) jenjang pendidikan diploma, sebanyak 18 responden (8%) jenjang sarjana, 76 responden (33%) jenjang profesi/magister, 1 responden (0,5%) jenjang doktor. Tabel 5 berikut statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	134	58,5%
Sarjana	18	8%
Profesi/Magister	76	33%
Doktor	1	0.5%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Responden yang berprofesi sebagai dokter sebanyak 37 responden (16%), sebagai psikolog klinis 1 responden (0,5%), sebagai perawat 108 responden (47%), sebagai bidan 37 responden (16%), sebagai apoteker 40 responden (17,5%), dan tenaga kesehatan lainnya sebanyak 6 responden (3%). Tabel 6 berikut statistik deskriptif responden berdasarkan profesi yang dijalani.

**Tabel 6.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Profesi yang dijalani

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Dokter	37	16 %
Psikolog klinis	1	.5 %
Keperawatan	108	47 %
Kebidanan	37	16 %
Apoteker	40	17,5 %
Lainnya	6	3 %
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan status kepegawaian, responden dengan status tetap sebanyak 86 responden (38%), status kontrak sebanyak 79 responden (34%), sebagai ASN sebanyak 54 responden (24%) dan status honorer sebanyak 10 responden (4%). Statistik deskriptifnya dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

**Tabel 7.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Pendapatan	Jumlah	Persentase
Tetap	86	38
Kontrak	79	34
ASN	54	24
Honorer	10	4
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Responden yang memiliki gaji dibawah kurang dari UMK Kota Batam sebanyak 35 responden (17%) dan gaji diatas UMK Kota Batam sebanyak 172 responden (83%). Tabel 8 berikut merupakan statistik deskriptif responden berdasarkan gajinya :

**Tabel 8.** Statistik Deskriptif Responden Berdasarkan Gaji

Pendapatan	Jumlah	Persentase
< UMK Kota Batam	40	17,5%
> UMK Kota Batam	189	82,5%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Untuk memudahkan pemahaman dan pembacaan, hasil penelitian dideskripsikan terlebih dahulu, dilanjutkan bagian pembahasan. Subjudul hasil dan subjudul pembahasan disajikan terpisah. Bagian ini harus menjadi bagian yang paling banyak, minimum 60% dari keseluruhan badan artikel.

### 3.1 Hasil

#### a. Uji Outlier

Hasil uji *outlier* digunakan menemukan data menyimpang. Data penelitian terkumpul sebanyak 230. Data yang *outlier* ini diuji menggunakan metode *z-score*. Hasil uji *outlier* menunjukkan terdapat sebanyak 1 data yang dinyatakan *outlier* sehingga total data yang dapat digunakan sebanyak 229.

#### b. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional 1	0,850	Valid
Kepemimpinan Transformasional 2	0,850	Valid
Kepemimpinan Transformasional 3	0,862	Valid
Kepemimpinan Transformasional 4	0,855	Valid
Kepemimpinan Transformasional 5	0,899	Valid
Dukungan Sosial 1	0,471	Tidak valid
Dukungan Sosial 2	0,701	Valid
Dukungan Sosial 3	0,787	Valid
Dukungan Sosial 4	0,809	Valid
Dukungan Sosial 5	0,844	Valid
Dukungan Sosial 6	0,809	Valid
Dukungan Sosial 7	0,551	Tidak valid
Dukungan Sosial 8	0,419	Tidak valid
Totalitas Kerja 1	0,832	Valid
Totalitas Kerja 2	0,766	Valid
Totalitas Kerja 3	0,785	Valid
Totalitas Kerja 4	0,846	Valid
Totalitas Kerja 5	0,826	Valid
Totalitas Kerja 6	0,728	Valid
Totalitas Kerja 7	0,727	Valid
Totalitas Kerja 8	0,586	Tidak valid
Totalitas Kerja 9	0,772	Valid
Keyakinan Diri 1	0,838	Valid
Keyakinan Diri 2	0,829	Valid
Keyakinan Diri 3	0,777	Valid
Keyakinan Diri 4	0,881	Valid
Keyakinan Diri 5	0,886	Valid
Penghargaan 1	0,804	Valid
Penghargaan 2	0,864	Valid
Penghargaan 3	0,786	Valid
Penghargaan 4	0,788	Valid
Penghargaan 5	0,805	Valid
Penghargaan 6	0,635	Valid
Penghargaan 7	0,757	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,768	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,890	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,805	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,868	Valid

**c. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

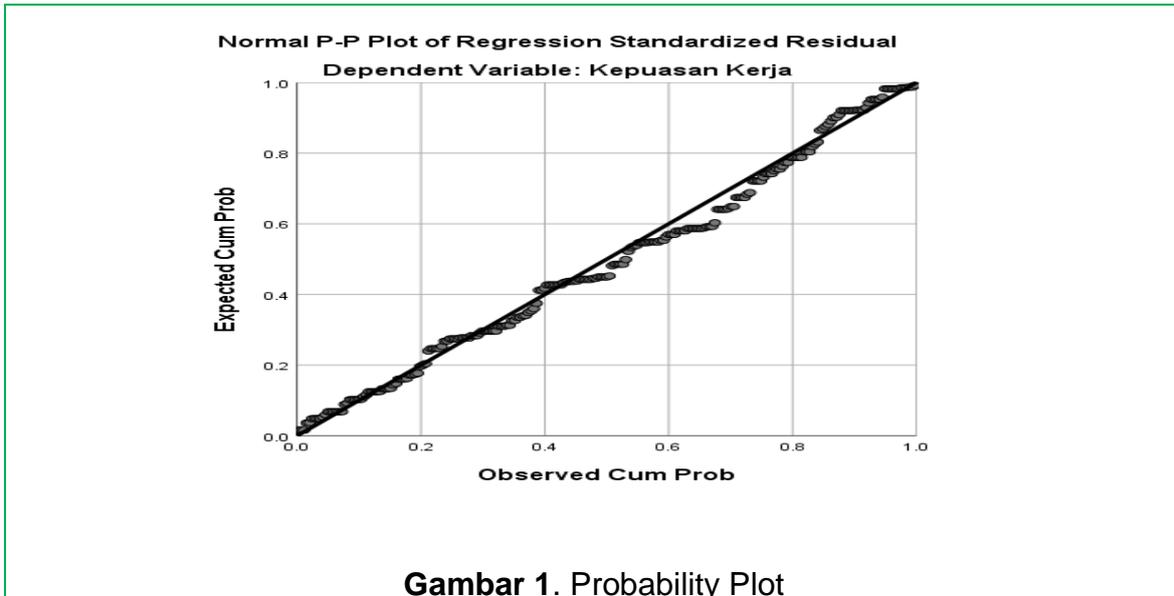
**Tabel 10.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0,914	Reliabel
Dukungan sosial	0,876	Reliabel
Totalitas Kerja	0,911	Reliabel
Keyakinan Diri	0,895	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Penghargaan	0,891	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	Reliabel

#### d. Uji Normalitas

Hasil uji ini menunjukkan bentuk garis diagonal pada garis distribusi yang terdapat pada grafik *normal probability plot*. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.



#### e. Uji Multikolinearitas

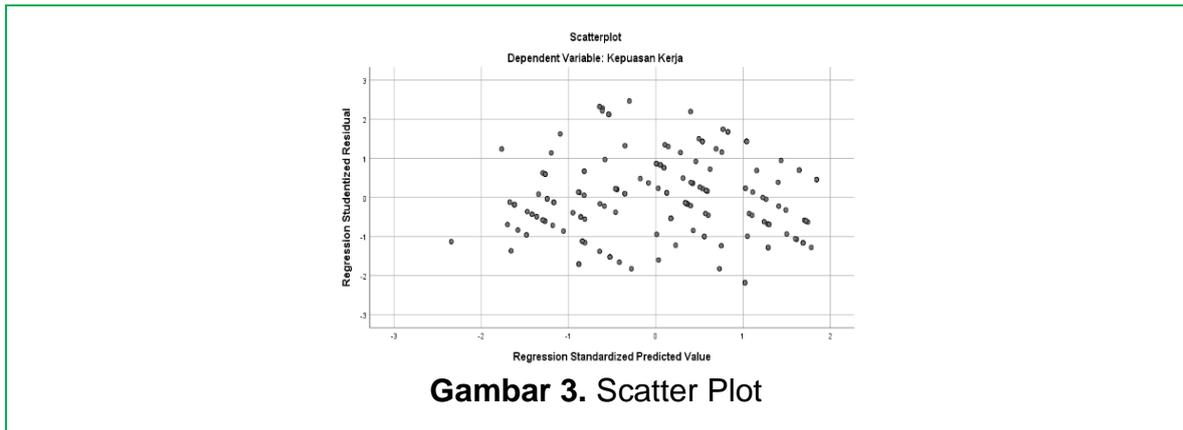
Standar nilai toleransi VIF yaitu masing-masing memiliki nilai kurang dari 10 dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 (Ghozali, 2013). Hasil uji ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Hal tersebut membuktikan bahwa asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (H1)	0,418	2,395	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Dukungan Sosial (H2)	0,833	1,201	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Totalitas Kerja (H3)	0,245	4,085	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Keyakinan Diri (H4)	0,430	2,324	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Penghargaan (H5)	0,266	3,758	Tidak Terjadi Multikolinearitas

#### f. Uji Heterokedasitas

Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar berikut ini. Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa sebaran titik – titik pada *scatter plot* terjadi secara acak. Pada gambar juga tidak menunjukkan adanya bentuk pola tertentu. Berdasarkan gambar tersebut disimpulkan bahwa pada model terjadi homokedasitas. Penelitian dinilai memiliki persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedasitas.



### g. Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, totalitas kerja, keyakinan diri dan penghargaan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel bebas pada model regresi penelitian ini dapat memprediksi variabel terkaitnya. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 12. Hasil Uji F**

Variabel Dependen	F	Signifikansi	Kesimpulan
Kepuasan kerja	64,880	0,000	Signifikan

Variabel Independen: Kepemimpinan Transformasional (H1), Dukungan Sosial (H2), Totalitas Kerja (H3), Keyakinan Diri (H4), Penghargaan (H5).

### h. Uji t

Uji t dilakukan guna mengetahui hubungan signifikansi variabel bebas terhadap variabel terkait pada model penelitian. Uji ini juga sekaligus untuk menjawab apakah hipotesis penelitian ini diterima atau ditolak. Pada uji t, hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil Uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 18. Hasil Uji t**

Variabel	B	t	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (H1)	-0,080	-1,754	0,081	H <sub>1</sub> Tidak Signifikan
Dukungan Sosial (H2)	0,194	6,510	0,000	H <sub>1</sub> Signifikan Positif
Totalitas Kerja (H3)	0,084	1,846	0,066	H <sub>1</sub> Tidak Signifikan
Keyakinan Diri (H4)	0,310	6,574	0,000	H <sub>1</sub> Signifikan Positif
Penghargaan (H5)	0,113	2,435	0,016	H <sub>1</sub> Signifikan Positif

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

### i. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Suatu model penelitian perlu diukur seberapa besar model tersebut mampu menjelaskan variabel terkaitnya. Untuk mengetahui hal tersebut digunakan uji koefisien determinasi atau biasa disebut uji R<sup>2</sup>. Nilai adjust R<sup>2</sup> dilihat pada tabel summary pada uji regresi berganda. Pada persamaan regresi, semakin banyak variabel bebas yang digunakan maka nilai adjust R<sup>2</sup> semakin tinggi sehingga semakin mampu menjelaskan variabel terkaitnya. Oleh karenanya persamaan

regresi rentan terhadap jumlah penambahan variabel bebas. (Ghozali, 2013). Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.13. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa adjust R2 memiliki nilai sebesar 0,583 (58,3%). Artinya sebesar 58,3% model penelitian ini dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja. Sementara itu sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Tabel 19.** Hasil Koefisiensi Determinasi

Variabel	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
Kepuasan Kerja	0,593	0,583	1,67766

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal ini, maka hasil penelitian tidak membuktikan bahwa hipotesa pertama dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Yulianto & Hartijasti, 2014), dimana pada penelitian tersebut tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Jika dianalisa, dimensi pada masing – masing variabel kepemimpinan maupun kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan memiliki dimensi terhadap dimensi yang ada pada variabel kepuasan kerja. Terkait hal ini dapat dilihat pada penelitian (Ho, Fie, Ching, 2009) menemukan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi kepemimpinan transformasional, dalam hal ini adalah mengenai inspirational motivation dan *individualized consideration*. Sedangkan dimensi lainnya pada kepemimpinan transformasional memiliki korelasi dengan dimensi kepuasan kerja.

Sementara itu, hasil penelitian ini menunjukkan dukungan sosial memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dukungan sosial yang diperoleh seseorang, dapat memberikan perasaan positif dalam menjalani aktivitas dan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Bradley & Cartwright, 2002) mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan dukungan ditempat kerja. (Ray, B., & Miller, 1994) juga mengemukakan dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan hidup, keluarga, sahabat, rekan kerja maupun atasan serta ketika menghadapi keadaan baik maupun sulit. Salah satu faktor utama pendorong seseorang memiliki kepuasan kerja adalah faktor sosial. Dalam hal ini, faktor sosial merupakan dukungan sosial dimana seseorang dapat memperolehnya dari keluarga, teman dekat ataupun lingkungan sekitar.

Dilihat dari hasil uji t, variabel menunjukkan totalitas kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti hipotesa ketiga pada penelitian ini tidak diterima. Apabila dianalisa lebih lanjut, hasil ini dapat dikarenakan adanya pengaruh dimensi yang terdapat pada totalitas kerja. Menurut (Schaufeli, Taris, 2008) totalitas kerja ditandai dengan dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penelitian yang dilakukan oleh (Citradewi et al., 2017) diketahui bahwa dimensi *absorption* pada totalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dimensi *vigor* dan *dedication* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi bekerja seseorang serta rendahnya dedikasi maupun penghargaan yang

diberikan oleh perusahaan terhadapnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rothmann, n.d.) menemukan bahwa dimensi pada totalitas kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *vigor* dan *dedication*. Hal ini menunjukkan bahwa situasi dan kondisi yang dihadapi oleh karyawan dapat mempengaruhi dimensi pada totalitas kerjanya sehingga ini akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Variabel keyakinan diri memiliki hubungan signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Suatu pekerjaan perlu dilakukan dengan rasa keyakinan diri yang tinggi. Sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang maksimal serta motivasi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Luthans. F., 2011) mengatakan bahwa keyakinan diri berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif serta cara bertindak yang diperlukan agar berhasil dalam menjalankan tugas pada konteks tertentu. Karyawan dengan keyakinan diri tinggi cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Penelitian (Lee, C. & Bobko, 1994) menemukan bahwa seseorang dengan keyakinan diri rendah cenderung tidak berusaha dalam bekerja dan cenderung lebih menyukai kerjasama dalam bekerja pada situasi yang sulit dengan tingkat kompleksitas lebih tinggi.

Variabel penghargaan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini didukung dengan penelitian lainnya. Salah satunya antara lain penelitian Caugemi dan Claypool dalam (Edy, 2011). Pada penelitian tersebut kepuasan kerja berkaitan dengan hal – hal yang menyangkut prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan serta pujian. Menurut (Nugroho, 2006) pemberian penghargaan kepada karyawan dapat membuat lebih semangat dalam bekerja karena ada perasaan positif seperti dihargai pekerjaan yang diselesaikan. Melalui pemberian penghargaan dapat membuat orang yang memiliki kualifikasi yang tinggi tertarik untuk bergabung dengan perusahaan. Selain itu, penghargaan dapat membuat karyawan bertahan seta meningkatkan kinerja kerjanya karena adanya kepuasan kerja yang meningkat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebesar 58,3% model penelitian ini dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh kepuasan kerja. Sementara itu sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian berjudul *Job Satisfaction Variabels: A Grounded Theory Approach* (Izvercian et al., 2016). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki 5 variabel utama yang mempengaruhinya antara lain faktor yang mengganggu, motivasi, interaksi sosial, karakteristik pekerja, karakteristik lingkungan organisasi dan persepsi organisasi. Masing – masing variabel utama tersebut juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam menghadapi Covid-19 di kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial, keyakinan diri dan penghargaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga Kesehatan di kota Batam dalam menghadapi Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap

kepuasan kerja adalah variabel keyakinan diri. Selanjutnya didominasi dengan pengaruh dari aspek dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Rasa yakin yang tinggi membuat tenaga kesehatan lebih siap dalam menjalankan tugas sebagai petugas garda terdepan Covid-19. Tingginya tingkat kelelahan dan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh tenaga kesehatan selama pandemi dapat terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari keluarga, teman, lingkungan dan dari rekan serta atasan ditempat kerja.

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap pentingnya tenaga kesehatan bekerja dengan perasaan positif melalui kepuasan kerjanya. Seluruh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut sudah seharusnya diperhatikan baik oleh pemerintah maupun dari seluruh lapisan masyarakat agar tenaga kesehatan dapat bekerja dengan baik.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang perlu diperbaiki apabila dikemudian hari akan dilakukan penelitian dengan topik yang sama. Pertama, jumlah responden yang mengisi kurang mewakili jumlah populasi yang seharusnya. Kedua, dalam penyebaran kuesioner tidak dapat dilacak instansi asal dari responden. Hal ini berakibat sulitnya mengetahui instansi mana saja yang telah mengisi, karena permohonan pengisian kuesioner juga dilakukan dengan mengajukan ijin ke rumah sakit/klinik. Ketiga, hasil uji regresi menunjukkan terdapat 40,7% variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja diluar dari variabel independen pada penelitian ini. Berdasarkan hal ini disimpulkan bahwa masih terdapat variabel lain yang bisa diukur untuk mengetahui sejauh apa variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengembangan pada suatu penelitian sangat mungkin untuk dilakukan. Hal itu didasari dari keterbatasan penelitian sebelumnya yang dapat diperbaiki apabila dilakukan dikemudian hari. Saran penelitian selanjutnya mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan, dapat dilakukan dengan menganalisis faktor lain selain yang tercantum dalam penelitian ini. Selain itu, dapat pula dilakukan penelitian serupa dengan menggunakan variabel moderator untuk melihat aspek yang mempengaruhi secara lebih mendalam dan terperinci.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Rasa syukur peneliti haturkan kepada Allah atas berkat dan rahmat NYA penelitian ini dapat terlaksana hingga selesai dengan baik dengan penuh kelancaran. Peneliti juga mengucapkan terimakasih banyak kepada Universitas Internasional Batam atas kepercayaan yang diberikan berupa pemberian dana hibah sehingga penelitian ini dapat terlaksana. Terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Kepala LPPM UIB atas bimbingan dan arahnya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Disamping itu peneliti juga mengucapkan kepada seluruh tenaga kesehatan yang telah mendukung dalam pelaksanaan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.

- Blum, M. L. (1956). *Industrial psychology and its social foundation*. New York: Publisher., Horper and Row.
- Bradley, J. R., & Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163–182. <https://doi.org/10.1023/A:1015567731248>
- Citradewi, A., Soebandono, J. P., & Jakarta, H. (2017). *Pengaruh Totalitas Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Driver Gojek Di Jakarta*. 2, 151–163.
- Davis & Newstrom. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, (7th ed). New York: McGraw Hill.
- Ducharme, L.J., & Martin, J. K. (2000). *Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: a test of the buffering hypothesis*. *Work and Occupations*, 27, 223-243.
- Dumdum. (2004). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition A Meta-Analysis of Transformational and Transactional Leadership Correlates of Effectiveness and Satisfaction: An Update and Extension. In *Monographs in Leadership and Management* (Vol. 5, Issue 8). [https://doi.org/10.1108/S1479-3571\(2013\)0000005008](https://doi.org/10.1108/S1479-3571(2013)0000005008)
- Edy, S. (2011). *2011. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W., C., Babin, B. j., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Prentice Hall.
- Ho, Fie, Ching, and B. (2009). *Closing the leadership gaps: Preferred and perceived leadership style among life insurance agents*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*.
- Hoppock, R. (1937). Job satisfaction of psychologists. *Journal of Applied Psychology*, 21(3), 300–303. <https://doi.org/10.1037/h0057579>
- Izvercian, M., Potra, S., & Ivascu, L. (2016). Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221(July), 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.093>
- Jayani, D. H. (2020). *Rasio dokter Indonesia terendah kedua di Asia Tenggara*. Retrieved Mei 6, 2020, from *KataData*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/04/02/rasio-dokter-indonesia-terendah-kedua-diasia-tenggara>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kemenkes. (2020). *Kemenkes. COVID-19. Infeksi Emerging [Serial Online]*. <https://infeksiemerging.kemkes.go.id/>

- Kemenkes RI. (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020. In *Kemenkes RI* (Vol. 48, Issue 1). Kementerian Kesehatan RI. <https://doi.org/10.1524/itit.2006.48.1.6>
- Lee, C. & Bobko, P. (1994). *Self-Efficacy Belief: Comparison of Measures*. *Journal of Applied Psychology* 79, 506-517. [https://www.researchgate.net/publication/326248968\\_Analisis\\_Pengaruh\\_Self-efficacy\\_Kapabilitas\\_dan\\_Perilaku\\_Kerja\\_Inovatif\\_terhadap\\_Kinerja](https://www.researchgate.net/publication/326248968_Analisis_Pengaruh_Self-efficacy_Kapabilitas_dan_Perilaku_Kerja_Inovatif_terhadap_Kinerja)
- Locke. (1969). *What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507369900130>
- Luthans. F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Masvaure, A. M. (2014). Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 6(6), 488-499. <https://doi.org/10.22610/jeps.v6i6.510>
- Nugroho, Bambang. (2006). *2006. Reward dan Punishment*. Bulletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum Edisi No 6/IV/ Juni.
- Permana, E. (2020). *Indonesia Confirms First Coronavirus Case*. Anadolu Agency. <https://www.aa.com.tr/en/asia-pacific/indonesia-confirms-first-coronavirus-case/1751302>
- Phua, J., Faruq, M. O., Kulkarni, A. P., Redjeki, I. S., Detleuxay, K., Mendsaikhan, N., Sann, K. K., Shrestha, B. R., Hashmi, M., Palo, J. E. M., Haniffa, R., Wang, C., Hashemian, S. M. R., Konkayev, A., Mat Nor, M. B., Patjanasontorn, B., Nafees, K. M. K., Ling, L., Nishimura, M., ... Fang, W. F. (2020). Critical Care Bed Capacity in Asian Countries and Regions. *Critical Care Medicine*, 48(5), 654-662. <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000004222>
- Ray, B., & Miller, K. (1994). Social Support, Home/Work Stres, and Burnout: Who Can Help. *Journal of Applies Behavioral Scienc*.
- Rothmann, S. (n.d.). *Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work -related wellbeing*. *Journal of Industrial Psychology*.
- Salim. Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Saragih, J, S. (2007). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komunikasi dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta", *Jurnal Pendidikan Penabur: No. 09/Tahun ke-6/Desember 2007*. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/24/33>
- Schaufeli, Taris, & R. (2008). *Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Sebayang, R. (2020). *Awas! WHO Akhirnya Tetapkan Corona Darurat Global*. [Www.Cnbcindonesia.Com](http://www.cnbcindonesia.com).

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200131060856-4-134146/awas-who-akhirnya-tetapkan-corona-darurat-global>

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT. Grasindo.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Utomo, K. W. (2002). *Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, dan Hubungannya Dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. *Journal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, Surabaya.

Yulianto, & Hartijasti, Y. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak)*. 2006, 1–17.

Zainal. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
<https://scholar.google.co.id/citations?user=m4JT6MwAAAAJ&hl=en>