

Available online at : <http://ejournal.stikesprimanusantara.ac.id/>

# Jurnal Kesehatan

| ISSN (Print) 2085-7098 | ISSN (Online) 2657-1366 |



Artikel Penelitian



## PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RSUD P. SENOPATI BANTUL

Istichomah<sup>1</sup>, I Putu Juni Andika<sup>2</sup>, Salis Miftahul Khoeriyah<sup>3</sup>, Hillary Verondisca Emilia Pesirahayu<sup>4</sup>

<sup>1,4</sup> Program Studi Ners STIKes Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2,3</sup> Program Studi S1 Keperawatan STIKes Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

### INFORMASI ARTIKEL

Received: August 01, 2021  
 Revised: August 20, 2021  
 Accepted: August 30, 2021  
 Available online: August 31, 2021

### KATA KUNCI

Dukungan Sosial; Kepuasan Kerja; Perawat, Covid-19

### KORESPONDENSI

**Istichomah**

E-mail: [istichomahusman@yahoo.com](mailto:istichomahusman@yahoo.com)

### A B S T R A K

**Latar Belakang:** Dukungan sosial merupakan prediktor penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental perawat selama pandemi covid-19 ini. Untuk menjamin kepuasan kerja perawat maka dukungan sosial perlu ditingkatkan selama pandemi covid ini. Kepuasan kerja perawat secara umum memiliki hubungan langsung dengan dampak positif pada kualitas layanan keperawatan.

**Tujuan:** Untuk mengetahui efektifitas dukungan sosial terhadap kepuasan kerja perawat selama masa pandemi covid-19 dan diharapkan mampu menjadi rujukan bagi manajemen rumah sakit dalam penanganan masalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat selama pandemi covid-19.

**Metode Penelitian:** Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Sampel sebanyak 30 perawat di ruang rawat inap Melati dan Bougenville RSUD Panembahan Senopati Bantul diambil dengan menggunakan teknik *purposive Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dukungan sosial dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Metode analisis data menggunakan korelasi Kendal tau.

**Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mendapat dukungan sosial dalam kategori sedang (54,4%) dan kepuasan kerja (57,4%). Hasil *Kendal tau* sebesar 0,397 artinya dukungan sosial semakin meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat, dengan *p value*  $0,030 < \alpha = 0,05$ .

**Kesimpulan:** Ada pengaruh antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul

**Background:** During the Covid-19 pandemic, social support is a crucial predictor of nurses' physical and mental health. Social support for nurses must be reinforced to ensure job satisfaction. Nurse job satisfaction has a direct link to a favorable impact on the quality of nursing services in general.

**Objective :** To determine the effectiveness of social support on nurse job satisfaction during the covid-19 pandemic and it is hoped that it can be a reference for hospital management in dealing with the problem of low job satisfaction felt by nurses during the covid-19 pandemic

**Research Methods:** The research is a quantitative study with a cross-sectional design. Purposive sampling was used to gather a sample of 30 nurses from the Melati and Bougenville inpatient rooms at Panembahan Senopati Hospital, Bantul. A social support questionnaire and the Minnesota Satisfaction Questionnaire were utilized in the study. The Kendal tau correlation was employed to analyze the data.

**Results :** The majority of nurses (54.4 percent) had modest social support and job satisfaction, according to the findings (57.4 percent). With a *p value* of  $0.030 = 0.05$ , Kendal tau results of 0.397 indicate that social support is improving, and work satisfaction will increase as well.

**Conclusion:** There is an influence between social support and job satisfaction of nurses at Panembahan Senopati Hospital Bantul.

### PENDAHULUAN

Wabah coronavirus disease 2019 (COVID-19) berkembang dengan cepat menjadi masalah Kesehatan utama di berbagai belahan dunia. Tanggal 11 Maret 2020 World Health Organisation

(WHO) menetapkan wabah ini sebagai Pandemi. Tingginya angka morbiditas dan mortalitas yang disebabkan coronavirus disease 2019 (COVID-19) menimbulkan kecemasan dan stres secara umum [1].

Sementara itu angka kematian tenaga Kesehatan di Indonesia lebih tinggi dibanding negara lain, yaitu sebesar 1,2% (IDI, 2020). International Council Nursing menyebutkan sebanyak 1500 orang perawat telah meninggal dunia dalam penanganan wabah ini (Kompas, 2020). Berdasarkan situs CNN online tanggal 5 Agustus 2020, Indonesia dinyatakan menempati urutan ke 3 angka kematian tenaga Kesehatan akibat Covid-19 didunia. Konsekuensi yang harus dihadapi oleh tenaga Kesehatan adalah menjadi cluster untuk kejadian kasus konfirmasi. Perawat merupakan tenaga Kesehatan paling banyak di pusat-pusat pelayanan kesehatan serta memiliki kontak yang lebih lama dengan pasien dibanding tenaga Kesehatan lainnya. Perawat menjadi garda terdepan dalam penanganan pasien Covid-19. Dengan sifat profesinya tersebut menempatkan tenaga medis berada dalam risiko tinggi tertular Covid-19. Mengingat hal tersebut maka tindakan untuk mengawasi dan mengendalikan infeksi merupakan hal yang penting guna memproteksi tenaga kesehatan [2].

Risiko terpapar didapat dari rekan kerja, dari pasien juga dari orang-orang yang tampak sehat namun ternyata membawa virus penyebab Covid-19. Kejadian ini menimbulkan kecemasan dan stress psikologis bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Kekhawatiran menularkan penyakit pada keluarga, perubahan pola kerja, penggunaan alat pelindung diri dalam jangka waktu yang lama, keterbatasan Alat Pelindung Diri (APD), kelelahan fisik dan stigma masyarakat merupakan faktor-faktor stress psikologis yang dihadapi perawat. Menyaksikan rekan kerja yang sakit bahkan meninggal, semua hal tersebut menguras energi fisik dan mental perawat. Kondisi tersebut menjadi stressor yang dapat berkembang menjadi gejala stres post trauma untuk 3 bulan kemudian. Pandemi ini merupakan bencana non alam dimana terjadi penderitaan fisik secara bersama dan angka kematian yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang menangani wabah SARS 2003 dan MERS 2015 sangat rentan mengalami tekanan psikologis [2].

RCN (Royal College Nursing) melaporkan bahwa banyak perawat merasa tidak puas karena merasa diabaikan oleh atasan saat mereka mengeluhkan kesehatan mental yang dirasakan [3]. Peran atasan sangat penting dalam memimpin pekerjaan untuk itu hal ini perlu diubah ditengah permasalahan wabah yang sedang terjadi ini karena kepuasan kerja perawat merupakan prediktor penting dalam menjaga kesehatan mental perawat selama pandemik coronavirus disease 2019 (COVID-19) ini [4]. Kepuasan kerja sangat penting dalam mencegah kejenuhan yang dirasakan selama pandemi, meningkatkan kesehatan fisik dan mengurangi perasaan tertekan selama pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) [5].

Dukungan sosial merupakan sumber daya yang membantu saat seseorang merasa tertekan, adanya dukungan sosial dapat

berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu yang berasal dari keluarga, teman, lingkungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja. (Purdini et.al, 2016). Memberikan dukungan bagi perawat di tengah permasalahan virus covid sangat penting untuk menjaga kesehatan perawat baik jangka pendek dan jangka panjang ditengah tekanan kerja yang tinggi ini. [7].

Masalah dukungan sosial merupakan suatu hal yang penting karena memberi manfaat yang besar bagi perawat dan rumah sakit, jika perawat mendapat dukungan sosial yang baik maka akan berdampak pada mental dan fisik perawat sehingga perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas [6].

Selama di rumah sakit perawat merupakan tenaga kerja kesehatan yang mana memiliki jumlah interaksi dan waktu pertemuan terbanyak dengan pasien (Sondang P, 2014). Perawat mendampingi dan memantau kesehatan pasien serta memberi asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional sehingga tolak ukur dan penentuan mutu kualitas pelayanan kesehatan adalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan adalah salah satu standar ukur yang memberi pengaruh kepada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada rumah sakit dan begitu juga sebaliknya [9]. Tingkat kepuasan kerja perawat yang rendah akan mengakibatkan penurunan kinerja, pelayanan yang kurang optimal, loyalitas pada organisasi dan juga kepada profesi keperawatan menjadi menurun.[10] menjelaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat akan mengakibatkan pelayanan yang kurang optimal sehingga terjadinya peningkatan ratio kematian pasien di rumah sakit setelah dirawat di ruang inap. Dampak lain yang akan dirasakan adalah menurunnya citra rumah sakit yang dapat mengakibatkan kerugian pada organisasi manajemen rumah sakit karena ketidakpuasan pelanggan. (Kemenkes, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian International dalam Annals of Agricultural and Enviromental Medicine (2018), Jumlah staf perawat di Negara Eropa termasuk Polandia dan Lithuania mengalami penurunan, karena mengundurkan diri dan melakukan migrasi ke negara maju yang lebih menjamin kesejahteraan mereka. Dikonfirmasi bahwa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu, hubungan antara rekan kerja yang kurang baik, organisasi internal yang buruk, konflik dengan atasan, dan kurang pemahaman antara staf perawat dengan atasan. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia terkait kepuasan kerja yang dilakukan Noras dan Sartika [11] meneliti kepuasan kerja perawat dikategorikan rendah 22,5%, penelitian yang dilakukan oleh Ahsan dan Adien [12] di RS Mardi Waluyo di kota Blitar pun menyatakan tingkat kepuasan kerja perawat paling tinggi adalah 27,9%, selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Hartono, dkk (2018) menyatakan

kepuasan kerja perawat di RS Paru Gunawan 57,9%. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil topik “Ada pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di RSUD P. Senopati Bantul”.

**METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross-sectional. Penelitian ini dilakukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, pada bulan Desember 2021. Teknik Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, jumlah sampel 30 perawat yang berada di ruang Melati dan ruang Bougenville karena ruang tersebut merupakan bangsal penyakit dalam dengan jumlah pasien yang paling banyak daripada ruang lainnya. kriteria inklusi yang digunakan adalah: perawat yang bekerja lebih dari satu tahun, pendidikan minimal D3 Keperawatan, tidak sedang cuti ataupun studi lanjut. Kriteria eksklusi antara lain : bekerja kurang dari satu tahun, sedang dalam studi lanjut ataupun sedang cuti.

Instrumen yang digunakan pada penelitian adalah Kuesioner. Instrumen untuk mengukur dukungan sosial menggunakan kuesioner dukungan sosial oleh (Bernadiana C. Kerasiotis 2001) dan sudah diuji validitas dan reliabilitas oleh Tri Suryaningrum [13], sedangkan instrumen untuk mengukur kepuasan kerja perawat menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* oleh Dawis, England dan Lofquist (1967) yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Hugma Gutagaol[14]. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner melalui *google form* mempertimbangkan kondisi *coronavirus disease 2019* (COVID-19). Uji statistik yang digunakan skala ordinal dengan uji korelasi kendal tau.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1: Karakteristik Responden Perawat di ruang Bougenville dan Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul (n= 30)**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	2	7
	Perempuan	28	93
Pendidikan terakhir	D3	26	87
	S1	1	3
	Ners	3	10
Lama Kerja	1-10 tahun	19	63
	11-20 tahun	4	13
	21-30 tahun	7	24

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah berjenis

kelamin perempuan sebanyak 28 dan sisanya laki-laki sebanyak 2 orang, kemudian berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak adalah D3 dimana perawat yang memiliki latar pendidikan D3 sebanyak 26 orang, S1 sebanyak 1 orang, dan Ners sebanyak 3 orang dan sampel penelitian paling banyak berdasarkan lama kerja dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 19 orang dan yang paling sedikit adalah 11-20 tahun sebanyak 4 orang dan 21-30 tahun dengan sebanyak 7 orang.

**Tabel 2: Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial Perawat di ruang Bougenville dan Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul (n= 30)**

Kategori	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tinggi	1	3
Sedang	12	40
Rendah	17	57
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sampel penelitian mendapatkan dukungan sosial dalam kategori Rendah sebanyak 57%. Kategori Sedang sebanyak 40%, dan kategori Tinggi sebanyak 3%. Hasil dapat menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan oleh perawat bangsal bougenvil dan melati di RSUD Panembahan Senopati berada dalam kategori Sedang.

**Tabel 3: Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di ruang Bougenville dan Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul (n= 30)**

Kategori	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Sangat Puas	0	0
Puas	12	40
Tidak Puas	18	60
Sangat tidak Puas	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa sampel penelitian mendapatkan kepuasan kerja perawat pada kategori tidak puas sebanyak 60% dan dalam kategori Puas sebanyak 40%. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat bangsal bougenvil dan bangsal melati di RSUD Panembahan Senopati berada pada kategori Tidak puas.

**Tabel 4: Tabulasi silang Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang Bougenville dan Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul (n= 30)**

Kepuasan Kerja	Sangat Puas	Count % of Total	Dukungan Sosial		
			Tinggi	Sedang	Rendah
		Count % of Total	0 0%	0 0%	0 0%
	Puas	Count % of Total	4 13,3%	7 23,3%	1 3,3%
	Tidak Puas	Count % of Total	13 43,3%	5 16,7%	0 0%
	Sangat Tidak Puas	Count % of Total	0 0%	0 0%	0 0%
<b>Total</b>		Count % of Total	17 56,7%	12 40,0%	1 3,3%

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa sampel penelitian mendapatkan dukungan sosial dalam kategori rendah sebanyak 17 (56,7%) dan kepuasan kerja berada dalam kategori tidak puas 18 (60%)

**Tabel 5: Korelasi Kendall Tau Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang Bougenville dan Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul (n= 30)**

Variabel	Korelasi Hitung	Sig.	Kesimpulan
Dukungan Keluarga – Kepatuhan Diet	0,397	0,05	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil analisis data-data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, dapat diketahui bahwa nilai korelasi *kendall's tau* sebesar 0,397 dengan *p value*  $0,030 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 30 Responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RS Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta sebagian besar mengatakan dukungan sosial pada kategori rendah sebanyak 17 orang (57%), sebagian dukungan sosial berada pada kategori sedang sebanyak 12 orang (40%), dan terdapat 1 orang (3%) yang mengatakan dukungan sosial berada pada kategori tinggi. Menerima dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dalam bentuk dukungan emosional dan instrumental merupakan suatu elemen kunci untuk mempromosikan tingkat kepuasan para pekerja, selain itu dukungan informasional yang diberikan dengan komunikasi yang bersahabat dan lancar dan saling berbagi pengalaman dan perasaan negatif yang dialami sehari-hari akan memungkinkan untuk mengatasi situasi stress sehingga mampu mengontrol pikiran dan

emosi di tempat kerja. Ketika perawat menerima dukungan dari rekan kerja dan atasan ia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih kompeten sehingga akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan akan mengalami perasaan positif yang akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Dukungan sosial yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi penting bagi unit kesehatan karena merupakan penentu dari sikap kerja, kesehatan dan kesejahteraan perawat [15]Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja serta orang terdekat perawat merupakan elemen kunci untuk mendorong tingkat kepuasan kerja perawat [16]. Melalui dukungan sosial, profesional keperawatan mendapat informasi baru, memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan yang sudah mereka miliki, memperoleh penguatan sosial dan umpan balik tentang pelaksanaan tugas, mendapat dukungan secara emosional, saran atau jenis bantuan lainnya [17]

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 30 Responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di RS Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta sebagian besar mengatakan tidak puas sebanyak 18 orang (60%), dan terdapat 12 orang (40%) yang mengatakan puas. Keadaanemosional menyenangkan yang ditunjukkan oleh perawat dihasilkan dari perasaan puas yang dirasakan dan manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Pemberian rasa bangga yang diperoleh dari lingkungan karena keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan secara tuntas juga dapat memberikan kepuasan bagi perawat. Perasaan puas terhadap pekerjaan dapat mendorong perawat dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat berpengaruh pula pada kinerja organisasi [18].

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat tergantung pada hal yang disukai terhadap pekerjaannya atau tentang bagaimana ia dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, semua itu akan berpengaruh dalam menciptakan persepsi terhadap bagaimana dukungan dari berbagai pihak efisien dalam meningkatkan kepuasan yang kerja perawat. Perawat akan merasa puas jika didasari pada tingkat kepentingan perawat terhadap reward atau manfaat dai pekerjaan mereka. Reward merupakan hal yang paling berpengaruh penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat [19]. Ketidakpuasan akan mengakibatkan menurunnya kinerja kerja sehingga terjadi perubahan terhadap pekerjaan dan kualitas kerja yang menurun dan berdampak pada profesi dan organisasi [20]. Hubungan pelayanan perawat kurang optimal dengan ratio kematian pasien di rumah sakit setelah dirawat di ruang inap yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor penyebabnya adalah kepuasan kerja [10].

Hubungan antara Dukungan sosial dan Kepuasan kerja sangat berkaitan dalam dunia kerja seperti dukungan atasan dalam pekerjaan sehingga membuat seseorang bekerja dengan terarah dan tanpa tekanan, atau dukungan oleh rekan kerja dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab sehingga mengurangi tingkat kelelahan, dan dukungan dari keluarga sehingga dapat memotivasi serta memberi semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dukungan sosial yang baik bagi perawat akan memberi kenyamanan dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, namun sebaliknya dukungan sosial yang buruk akan memberi dampak pada gangguan fisik, kinerja kerja perawat, dan produktifitas kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja perawat [21].

Perawat memiliki andil besar dalam hal pelayanan kesehatan dikarenakan perawat merupakan jembatan antara pasien dengan tenaga kesehatan lainnya, perawat bertugas menjaga dan melaksanakan asuhan keperawatan selama 24 jam kerja. Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjaga dan merawat pasien yang tepat dan sesuai berdasarkan pada tuntutan pelayanan kesehatan yang diberikan harus bermutu dan berkualitas demi menciptakan kesejahteraan kesehatan masyarakat. Untuk itu dalam melaksanakan tugas perawat sangat membutuhkan dukungan baik dari rekan kerja, atasan, keluarga, teman, pasangan hidup dan sebagainya. Dukungan sosial memang terkadang tidak terlalu nampak kepentingannya, namun dukungan sosial sangat berpengaruh bagi seseorang yang telah masuk di dalam dunia pekerjaan. [22].

Dukungan sosial dalam pekerjaan sangat berpengaruh seperti dukungan atasan dalam pekerjaan sehingga membuat bekerja tanpa tekanan, atau dukungan oleh rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga mengurangi tingkat kelelahan, dan dukungan dari keluarga sehingga dapat memotivasi serta memberi semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dukungan sosial yang baik bagi perawat akan memberi kenyamanan dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, namun sebaliknya dukungan sosial yang buruk akan memberi dampak pada gangguan fisik, kinerja kerja perawat, dan produktifitas kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja perawat juga. [16].

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan perawat bekerja di ruang Boungenvil dan Melati berada dalam kategori rendah, untuk tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat yang bekerja di ruangan Boungenvil dan Melati berada dalam kategori dengan tidak puas. Dapat disimpulkan ada pengaruh dukungan sosial dengan kepuasan kerja perawat selama masa pandemi *coronavirus disease 2019* (COVID-19)

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul yang 320 Istichomah, I, *Et Al*

telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian, serta kepada Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIKes Yogyakarta yang telah mendukung terlaksananya kegiatan ini, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] World Health Organization, "Materi Komunikasi Risiko COVID-19 untuk Fasilitas Pelayanan Kesehatan," *World Heal. Organ.*, pp. 1–11, 2020.
- [2] N. Saleha, R. Delfina, N. Nurlaili, F. Ardiansyah, and M. Nafratilova, "Dukungan sosial dan kecerdasan spiritual sebagai faktor yang memengaruhi stres Perawat di masa pandemi Covid-19," *NURSCOPE J. Penelit. dan Pemikir. Ilm. Keperawatan*, vol. 6, no. 2, p. 57, 2020, doi: 10.30659/nurscope.6.2.57-65.
- [3] G. Mitchell, "Figures spark call for inquiry into 'alarming' levels of nurse suicide. *Nursing Times*, 29.04.19," 2019. .
- [4] T. Cheung, T. K. H. Fong, and D. Bressington, "COVID-19 under the SARS Cloud: Mental Health Nursing during the Pandemic in Hong Kong," *J. Psychiatr. Ment. Health Nurs.*, no. April, pp. 1–3, 2020, doi: 10.1111/jpm.12639.
- [5] S. X. Zhang *et al.*, "At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19," *Brain. Behav. Immun.*, no. xxxx, 2020, doi: 10.1016/j.bbi.2020.05.010.
- [6] N. Purdini, M. Musadieg, and Y. Mayowan, "PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 38, no. 2, pp. 131–140, 2016.
- [7] J. Maben and J. Bridges, "Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health," *J. Clin. Nurs.*, vol. 29, no. 15–16, pp. 2742–2750, 2020, doi: 10.1111/jocn.15307.
- [8] Siagian.Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [9] R. A. Maria, "PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT SEBAGAI SALAH SATU STRATEGI PENINGKATAN MUTU LAYANAN RUMAH SAKIT (Studi pada Rumah Sakit Santo Borromeus Kota Bandung)," *Artikel*, pp. 1–13, 2017.
- [10] P. G. Shekelle, "Nurse–Patient Ratios as a Patient Safety

- Strategy,” *Ann. Intern. Med.*, vol. 158, no. 5\_Part\_2, p. 404, 2013, doi: 10.7326/0003-4819-158-5-201303051-00007.
- [11] J. U. Noras and R. A. D. Sartika, “Perbandingan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat dan Kepuasan Pasien Comparison of Nurse ’ s Job Satisfaction Level and Patient ’ s Satisfaction Level,” *J. Kesehat. Masy. Nas.*, vol. 6, no. 5, pp. 234–240, 2012.
- [12] Ahsan and A. Y. C. Pradyanti, “Stres kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit daerah (rsd) mardi waluyo kota blitar,” *J. Ners*, vol. 10, no. 2, pp. 318–323, 2015.
- [13] nguyen thi Lieu, “No Title空間像再生型立体映像の研究動向,” *Nhk 技研*, vol. 151, pp. 10–17, 2015.
- [14] R. Sharp *et al.*, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title,” *Carbohydr. Polym.*, vol. 17, no. 1, pp. 1–13, 2016, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2016.12.050>[Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.indcrop.2016.04.064](http://dx.doi.org/10.1016/j.indcrop.2016.04.064)[Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2016.05.028](http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2016.05.028)[Ahttp://xlink.rsc.org/?DOI=C6NR09494E](http://xlink.rsc.org/?DOI=C6NR09494E)[Ahttp://dx.doi.or](http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2014.12.064)
- [15] R. Tri, W. Simanullang, and I. Z. Ratnaningsih, “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang,” *Empati*, vol. 7, no. 4, pp. 290–296, 2018.
- [16] H.-Y. Han, J.-Y. Lee, and I. Jang, “The Moderating Effects of Social Support between Emotional Labor and Job Satisfaction in Clinical Nurses,” *Korean J. Occup. Heal. Nurs.*, vol. 24, no. 4, pp. 331–339, 2015, doi: 10.5807/kjohn.2015.24.4.331.
- [17] A. Orgambídez-Ramos and H. de Almeida, “Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination,” *Appl. Nurs. Res.*, vol. 36, pp. 37–41, 2017, doi: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.
- [18] H. T. Koesmono, “The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in Eas,” *Educ. Res. Int.*, vol. 3, no. 8, pp. 25–39, 2014.
- [19] Y. Alemshet, L. Hamza, A. Hassen, C. Jira, and M. Sudhakar, “Job satisfaction and its determinants among health workers in jimma university specialized hospital, southwest ethiopia,” *Ethiop. J. Health Sci.*, vol. 21, no. Suppl 1, pp. 19–27, 2011, doi: 10.4314/ejhs.v21i1.69040.
- [20] S.-A. Patience Edoho, “Job Satisfaction among Nurses in Public Hospitals in Calabar, Cross River State Nigeria,” *Am. J. Nurs. Sci.*, vol. 4, no. 4, p. 231, 2015, doi: 10.11648/j.ajns.20150404.22.
- [21] M. Rahmawati and Irwana, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik,” *J. Ekon.*, vol. XI, pp. 0–14, 2020.
- [22] S. H. Hamaideh, “Burnout, social support, and job satisfaction among jordanian mental health nurses,” *Issues Ment. Health Nurs.*, vol. 32, no. 4, pp. 234–242, 2011, doi: 10.3109/01612840.2010.546494.