

Tesis Rendi Deva Andra

by Rendi Deva Andra

Submission date: 12-Sep-2022 04:18PM (UTC+0800)

Submission ID: 1897813195

File name: Rendi_Deva_Andra.doc (5.8M)

Word count: 3511

Character count: 22565

**ANALYSIS OF THE ASSOCIATED FACTORS OF DOCTOR JOB SATISFACTION
AT COVID-19 PANDEMIC**

Rendi Deva Andra^{1*}, Ratni Prima Lita², Adila Kasni Astiena³

¹Program Magister, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas

²Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

³Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Andalas

* ratniprimalita@eb.unand.ac.id

Abstract

Covid-19 pandemic has caused doctors to have lower job satisfaction compared to the previous period. Preliminary survey conducted at Unand Hospital on health workers, doctor job satisfaction is lower than other health workers. Low job satisfaction among doctors can cause a decrease in hospital service quality. The purpose of this research is to analyze the factors related to the job satisfaction of doctors during the Covid-19 pandemic. This study is Quantitative study. Dependent variable in this study is overall job satisfaction, the independent variables are pay, promotion, fringe benefit, supervision, contingent reward, operating conditions, co-workers, nature of work, and communication. The sampling using total sampling conducted on all doctors at Unand Hospital, where 71 doctors met the inclusion criteria. Data was collected by distributing job satisfaction survey (JSS) questionnaires. Univariate and bivariate analysis were used in this study. Pay and fringe benefits have the lowest average of the nine factors of job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, Doctors, Teaching Hospital, Covid-19.

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberikan dampak pada seluruh aspek kehidupan, seperti gaya hidup, kesehatan, sosial, politik dan kondisi ekonomi. Meningkatnya angka kejadian Covid-19 menyebabkan kepanikan²⁷, stress, ketakutan pada masyarakat dunia. (Çevrimkaya *et al.*, 2020) (Shapoval *et al.*, 2020) (Khan *et al.*, 2021). Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang paling terdampak, kombinasi yang terjadi akibat keterbatasan obat, peralatan, sumber daya, dan perubahan peraturan kerja dapat mempengaruhi pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan (Giannis *et al.*, 2020) (Khan *et al.*, 2021). Peningkatan beban kerja tenaga kesehatan, keterbatasan waktu untuk diri sendiri, isolasi dan stigma, serta peningkatan angka paparan dan kematian pada tenaga kesehatan terjadi saat pandemi covid-19, hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja tenaga kesehatan, dalam penelitian yang dilakukan Kramer, dari 3612 tenaga medis didapatkan, 47,4 persen mengalami penurunan dalam hal kepuasan kerja (Kramer *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan Acharya, terhadap 223 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Patan Nepal, didapatkan kepuasan kerja dokter pada saat pandemi Covid-19 adalah 65% lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja tenaga teknis yang bekerja di

rumah sakit tersebut (Acharya *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Zaid *et al.*, didapatkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit Covid-19 lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja di rumah sakit yang tidak menangani kasus Covid-19, penelitian ini membandingkan 210 perawat yang menangani covid-19 di Rumah Sakit Zagazig Fever dengan perawat yang tidak menangani covid-19 di Rumah Sakit General Zagazig (Said and El-Shafei, 2020).

Kepuasan kerja yang baik diantara tenaga kesehatan merupakan hal yang penting terhadap pencapaian pemberian kualitas pelayanan yang prima (Said and El-Shafei, 2020). Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan pada suatu perusahaan atau organisasi (Lu *et al.*, 2016). Rumah Sakit Universitas Andalas merupakan salah satu rumah sakit perguruan tinggi negeri (RSPTN) dimana pengelolaannya berada dibawah Universitas Andalas. Rumah Sakit Universitas Andalas pada tanggal 13 April 2020 ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan kasus Covid-19. Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di saat pandemi Covid-19, didapatkan 13,3% responden tidak terlalu puas, 53,3% puas, dan 33,3% sangat puas. Dari data tersebut ketidakpuasan terbesar terdapat pada dokter umum dimana, dari 6 orang

(40%) yang diteliti kepuasan kerja hanya 53,5%. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter di Rumah Sakit Universitas Andalas pada era pandemic covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Locke, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan positif yang berasal dari penilaian dan pengalaman terhadap suatu pekerjaan (Locke, 2007). Menurut Rivai, kepuasan kerja bersifat individual, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan, dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2004).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu seperti sosial budaya, nilai-nilai yang dimiliki, kepribadian, minat, keterampilan, usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat intelegensi, serta status senioritas. Faktor organisasi seperti imbalan, komunikasi, penyelia, situasi kerja, kondisi kerja, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek sosial dari pekerjaan, serta promosi (Mishra, 2013).

Terdapat beberapa cara dalam penilaian kepuasan kerja salah satunya adalah *Job satisfaction survey* (JSS) yang dibuat oleh Paul E. Spector pada tahun 1985. Terdapat 9 aspek penilaian kepuasan kerja yang dinilai yaitu, gaji, promosi, tunjangan, pengakuan, supervisi, aturan perusahaan, temankerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sembilan aspek penilaian JSS masing-masing memiliki 4 pertanyaan, dimana dari pertanyaan tersebut ada pertanyaan yang bersifat positif dan ada yang bersifat negative. Masing-masing pertanyaan dinilai dengan skala likert dari 1 sampai 6, 1 untuk sangat tidak setuju, dan 6 untuk sangat setuju. Pada pertanyaan positif semakin tinggi nilai maka kepuasan semakin tinggi, sedangkan pada pertanyaan negative kepuasan berkebalikan. Masing-masing aspek penilaian memiliki rentang nilai 4-24, dan total dari 9 aspek memiliki nilai 36-216. Interpretasi dari penilaian masing-masing pertanyaan adalah, jika bernilai 4 atau lebih berarti puas, dibawah 3 tidak puas, dan 3-4 bernilai ragu-ragu (ambivalent). Untuk masing-masing aspek, dengan jumlah pertanyaan 4, interpretasi penilaian adalah 4-12 tidak puas, antara 12-16 ragu-ragu (ambivalent), 16-24 puas. Untuk total 9 aspek penilaian, 36-108 merupakan ketidakpuasan, antara

108-144 ragu-ragu (ambivalent), dan 144-216 merupakan kepuasan (Spector, 1985).

METODE (METHOD)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (positivis). Pendekatan kuantitatif menggunakan desain *cross sectional* dimana penelitian yang dilakukan pada waktu yang sama untuk mengetahui hubungan variable independen (gaji, promosi, tunjangan, pengakuan, supervisi, aturan perusahaan, teman kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi) dengan variable dependen yaitu kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuisioner *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul Spector, kepada semua dokter dan dokter spesialis yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas berjumlah 105 kuisiner, namun 34 kuisiner tidak memenuhi kriteria, sehingga terdapat 71 kuisiner yang dia

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Pemilihan sampel dengan teknik ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat. Jumlah sampel yang diambil adalah terdiri dari 105 dokter dan dokter spesialis yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan yaitu: pegawai rumah sakit yang merupakan dokter dan dokter gigi, dapat berkomunikasi dengan baik, dan bersedia sebagai responden dalam penelitian. Analisis data pada penelitian ini dengan analisis univariat dan multivariat menggunakan aplikasi SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSION)

Hasil uji validitas dan realibilitas terhadap 30 responden di RSUD Lubuk Basung menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel (Tabel 1 dan 2).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	Pearson Correlatin	Keterangan
X1	0,616	Valid
X2	0,506	Valid
X3	0,730	Valid
X4	0,428	Valid
X5	0,633	Valid
X6	0,521	Valid
X7	0,445	Valid
X8	0,606	Valid
X9	0,761	Valid
X10	0,664	Valid
X11	0,591	Valid
X12	0,746	Valid
X13	0,553	Valid
X14	0,648	Valid
X15	0,497	Valid
X16	0,591	Valid
X17	0,573	Valid
X18	0,480	Valid
X19	0,664	Valid
X20	0,489	Valid
X21	0,532	Valid
X22	0,660	Valid
X23	0,465	Valid
X24	0,495	Valid
X25	0,625	Valid
X26	0,522	Valid
X27	0,543	Valid
X28	0,518	Valid
X29	0,799	Valid
X30	0,811	Valid
X31	0,537	Valid
X32	0,784	Valid
X33	0,511	Valid
X34	0,492	Valid
X35	0,632	Valid
X36	0,503	Valid
X37	0,636	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaji	0,693	Reliabel
Promosi	0,842	Reliabel
Supervisi	0,836	Reliabel
Tunjangan	0,783	Reliabel
Pengakuan	0,779	Reliabel
Peraturan Perusahaan	0,617	Reliabel
Temannya Kerja	0,660	Reliabel
Sifat Pekerjaan	0,823	Reliabel
Komunikasi	0,688	Reliabel
Kesehuruhan	0,946	Reliabel

Pada penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Variabel	Kriteria	n	(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	26	36,6
		Perempuan	45	63,4
2	Usia	<30 tahun	17	23,9
		30-40 tahun	35	49,3
		>40 tahun	19	26,8
3	Pendidikan	Sarjana	32	45,1
		Pascasarjana	39	54,9
4	Status Pernikahan	Sudah Menikah	56	78,9
		Belum Menikah	15	21,1
5	Profesi	Dokter Spesialis	48	67,6
		Dokter Umum	19	26,8
		Dokter Gigi	4	5,6
6	Lama Bekerja	<6 tahun	53	74,6
		6-12 tahun	13	18,3
		>12 tahun	5	7
7	Status Kerja	PNS	34	47,9
		Pegawai Kontrak	25	35,2
		Tenaga Harian RS	12	16,9
8	Jumlah Dinas	<3x seminggu	25	35,2
		Besar Sama 3x seminggu	46	64,8
9	Jumlah Waktu Tidur	<6 jam	27	38
		Besar sama 6 jam	44	62

Sumber: SPSS 26

Dari tabel 3. mengenai karakteristik responden dokter umum dan dokter spesialis di Rumah Sakit Universitas Andalas didapatkan, pada karakteristik jenis kelamin 63,4% atau 45 responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik usia responden terbanyak pada penelitian ini adalah pada rentang 30-40 tahun (49,3%). Status Pendidikan terbanyak responden adalah pascasarjana yaitu 54,9% dan 78,9% responden sudah menikah. Responden penelitian ini 67,6% (48 orang) berprofesi sebagai dokter spesialis. Lama bekerja responden terbanyak pada penelitian ini adalah kurang dari 6 tahun (74,6%). Karakteristik status kerja responden terbanyak adalah PNS yaitu sebanyak 47,9% atau 34 responden. Jumlah dinas responden pada penelitian ini yang terbanyak berada pada kelompok besar sama 3 kali seminggu yaitu 64,8% dan jumlah waktu tidur harian responden terbanyak pada kelompok besar sama 6 jam yaitu 62%.

Hasil penelitian mengenai persepsi dokter terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tercantum pada tabel 4.

Tabel 4. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Tidak Puas % (n)	Ragu-Ragu % (n)	Puas % (n)	Mean (SD)
Gaji	22,5 (16)	29,6 (21)	47,9 (34)	15,65 (3,657)
Promosi	5,6 (4)	31 (22)	63,4 (45)	17,59 (2,846)
Supervisi	0 (0)	7 (5)	93 (66)	19,31 (1,848)
Tunjangan	22,5 (16)	35,2 (25)	42,3 (30)	15,38 (3,889)
Pengakuan	5,6 (4)	23,9 (17)	70,4 (50)	17,39 (2,744)
Aturan Kerja	5,6 (4)	46,5 (33)	47,9 (34)	16,04 (1,953)
Rekan Kerja	0 (0)	4,2 (3)	95,8 (68)	19,54 (1,637)
Sifat Kerja	0 (0)	4,2 (3)	95,8 (68)	20,20 (1,721)
Komunikasi	0 (0)	25,4 (18)	74,6 (53)	18,25 (2,136)
OJS	0 (0)	11,3 (8)	88,7 (63)	2,89 (0,318)

Sumber: SPSS 26

Hasil dari penelitian terhadap responden dokter umum dan dokter spesialis yang berpartisipasi pada penelitian ini, pada variabel imbalan atau gaji, responden yang memberikan tanggapan puas hanya 34 responden (47,9%), dimana terdapat 22,5% yang tidak puas, dan ragu-ragu 29,6% dengan nilai rata-rata 15,63 dan standar deviasi 3,657. Penelitian yang dilakukan beberapa peneliti juga menunjukkan hal yang sama dimana banyak dokter yang tidak puas terhadap gaji yang diberikan (Allebdy and Ibrahim, 2020)(Shi *et al.*, 2014)(Cahyani, Pasinringi and Zulkifli, 2013).

Pada variabel promosi sebagian besar responden memberikan tanggapan puas terhadap promosi yang ada di Rumah Sakit Unand adalah 45 responden (63,4%), dengan nilai rata-rata 17,59 dan standar deviasi 2,846. Penelitian yang dilakukan beberapa peneliti juga menunjukkan hal yang sama dimana tenaga kesehatan tidak puas terhadap promosi yang diberikan (Yu *et al.*, 2020) (AlJumail and Rabbani, 2021).

Pada variabel tunjangan hanya 30 responden (42,3%) memberikan tanggapan puas terhadap promosi yang ada di Rumah Sakit Unand, dan terdapat 22,5% yang tidak puas, serta 35,2% ragu-ragu, nilai rata-rata 15,38 dan standar deviasi 3,889. Tunjangan merupakan kompensasi finansial atau non-finansial, kompensasi finansial langsung seperti insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti program pensiun, sedangkan kompensasi non finansial seperti kerja paruh waktu (Sumedho, 2015). Pada penelitian ini kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan memiliki nilai rata-rata terendah dari sembilan aspek kepuasan. Rendahnya nilai rata-rata ini disebabkan oleh banyaknya dokter yang merasa jasa medis yang diberikan rumah sakit lebih kecil jika dibandingkan dengan rumah sakit lain. Tidak adanya atau

sedikitnya tunjangan yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan (Allebdi and Ibrahim, 2020).

Pada variabel pengakuan didapatkan 50 responden (70,4%) menyatakan puas terhadap pengakuan yang diberikan rumah sakit terhadap dokter umum dan dokter spesialis, dengan nilai rata-rata 17,39 dengan standar deviasi 2,744. Hasil yang sama didapatkan pada penelitian Yu pada 455 tenaga kesehatan yang bekerja dalam pencegahan Covid-19 di provinsi Hubei Cina didapatkan kepuasan terhadap variabel pengakuan yaitu 98,7% (Yu *et al.*, 2020). Penghargaan atau pengakuan berperan penting dalam menjaga komitmen antara pegawai dalam suatu perusahaan yang memastikan terjaganya kualitas pelayanan (Nur, Mohd Noor and Zainordin, 2018).

Pada variabel supervisi didapatkan 66 responden (93%) menyatakan puas terhadap pengakuan yang diberikan, dengan rata-rata nilai kepuasan 19,31 dan standar deviasi 1,848. Hasil yang sama didapatkan pada penelitian AlJumail juga menunjukkan kepuasan responden terhadap supervisi yang dilakukan adalah 54,8% (AlJumail and Rabbani, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Allebdi terhadap 119 dokter, juga menunjukkan hasil yang sama, dimana kepuasan terhadap supervisi yang dilakukan adalah 44,5% (Allebdi and Ibrahim, 2020). Atasan yang memberikan dukungan kepada seorang pekerja dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Meidi Yuwana, 2011).

Pada variabel aturan kerja didapatkan hanya 34 responden (47,9%) menyatakan puas terhadap aturan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 16,04 dan standar deviasi 1,953. Hasil yang sama mengenai ketidakpuasan terhadap aturan kerja didapatkan pada beberapa penelitian (Roditis, Samara and Louis, 2019)(AlJumail and Rabbani, 2021).

Pada variabel teman kerja didapatkan 68 responden (95,8%) menyatakan puas terhadap rekan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 19,54 dan standar deviasi 1,637. Hasil yang sama juga didapatkan pada beberapa penelitian (AlJumail and Rabbani, 2021) (Nurhayani, 2006). Teman kerja atau rekan kerja merupakan orang-orang yang bekerja dalam satu organisasi atau perusahaan (disamping supervisor) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja. Rekan kerja memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman atau tidak nyaman (Bateman, 2009).

Pada variabel sifat pekerjaan didapatkan 68 responden (95,8%) menyatakan puas terhadap rekan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 20,20 dan standar deviasi 1,721. Penelitian Allebdi juga menunjukkan hal yang sama dimana 63% responden puas terhadap sifat pekerjaan, dan sisanya 21% tidak

puas (Allebdi and Ibrahim, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani didapatkan dari 45 orang dokter di RSUD Jayapura, sebagian besar (71,1%) puas dengan suasana kerja yang ada di rumah sakit (Cahyani AS, 2013). Menurut Smerek dan Peterson dalam (Nguyen, Nguyen and Le, 2021) pekerjaan itu sendiri atau sifat kerja merupakan prediktor yang penting dalam kepuasan kerja, dimana didapatkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan elemen dari suatu pekerjaan. Rumah sakit perlu mempertahankan situasi sifat pekerjaan di RS Unand sehingga dapat menjaga kepuasan kerja dokter.

Pada variabel komunikasi didapatkan 53 responden (74,6%) menyatakan puas terhadap komunikasi di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 18,25 dan standar deviasi 2,136. Hasil yang sama didapatkan pada penelitian AlJumail dimana responden yang menyatakan kepuasan terhadap komunikasi di rumah sakit terdapat 49,1% dengan nilai rata-rata 15,7 dan standar deviasi 4,9 (AlJumail and Rabbani, 2021). Komunikasi merupakan kemampuan suatu manajemen dalam menerima, membagikan dan beraksi terhadap suatu informasi dalam rangka menghubungkan antar individu dalam suatu kelompok atau organisasi dan lingkungan secara efektif (Sumedho, 2015)(Meidi Yuwana, 2011).

Tabel 5. Analisis Bivariat Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	r	R2	Sig. (2-tailed)
Gaji	0,349	0,171	0,003
Promosi	0,199	0,030	0,097
Tunjangan	0,288	0,092	0,015
Pengakuan	0,372	0,216	0,001
Supervisi	0,403	0,133	0,0001
Aturan Kerja	0,229	0,024	0,055
Rekan Kerja	0,287	0,022	0,015
Sifat Kerja	0,404	0,053	0,0001
Komunikasi	0,281	0,093	0,018

Sumber: SPSS 26

Pada tabel 5 didapatkan variabel gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan, sedangkan variabel promosi dan aturan kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil ini menunjukkan semakin meningkat persepsi kepuasan terhadap gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian Bello et al pada 157 dokter, dimana variabel gaji memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan $p < 0,001$ (Bello, DT and MC, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Serreqi juga menunjukkan terdapat hubungan antara gaji yang didapatkan dengan kepuasan kerja (Serreqi, 2020). Kepuasan bergantung dengan sistem imbalan yang

adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan akan muncul bila gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipresepsikan akan diterima. Imbalan merupakan faktor yang sangat penting dalam kepuasan kerja, namun tidak menutupi semua aspek dalam kepuasan kerja. (Mishra, 2013).

Penelitian yang dilakukan di RSUD Dr. Kanujoso Balikpapan didapatkan adanya hubungan antara persepsi dokter terhadap tunjangan dengan kepuasan kerja dengan $p=0,061$ (Nurhayani S, 2006).

Hubungan antara pengakuan dan kepuasan kerja didapatkan pada penelitian Bello et al pada 157 dokter, dimana variabel pengakuan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan $p<0,001$ (Bello, DT and MC, 2018). Pengakuan merupakan sesuatu yang didapatkan ketika seseorang melakukan pekerjaan yang memenuhi performansi yang telah ditetapkan, pengakuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Brilian and Rimadias, 2019).

Hubungan supervisi dan kepuasan kerja juga terdapat pada penelitian (Bello, DT and MC, 2018). Supervisi merupakan suatu keadaan kompeten atau tidak kompeten, adil atau tidak adil dari seorang atasan, mencakup didalamnya kemauan atasan mendelegasikan tanggung jawab, atau mengajarkan kejujuran dan pengetahuan tentang kerja. Kepemimpinan yang buruk akan menurunkan level kepuasan kerja seorang pekerja dalam pekerjaannya (Alshmemri, Shahwan-Akl and Maude, 2017).

Hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan Oh pada 6849 dokter di Korea menyatakan hal yang sama dimana terdapat hubungan antara hubungan dengan kolega dengan kepuasan kerja dengan nilai $p=0,0005$ (Oh, Kim and Kim, 2019). Teman kerja yang memiliki nilai, perilaku, dan filosofi yang sama akan meningkatkan kepuasan kerja, serta teman kerja yang mendukung seseorang pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja (Meidi Yuwana, 2011).

Penelitian yang dilakukan Bello et al pada 157 dokter menunjukkan hasil yang sama terkait hubungan sifat kerja dengan kerpuasan kerja secara keseluruhan dimana variabel sifat kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan $p<0,001$ (Bello, DT and MC, 2018). Menurut Smerek dan Peterson dalam (Nguyen, Nguyen and Le, 2021) pekerjaan itu sendiri atau sifat kerja merupakan prediktor yang penting dalam kepuasan kerja, dimana didapatkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan elemen dari suatu pekerjaan. Rumah sakit perlu mempertahankan situasi sifat pekerjaan di RS Unand sehingga dapat menjaga kepuasan kerja dokter.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan komunikasi juga terdapat pada enelitian yang dilakukan Bello et al, dimana variabel komunikasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan $p<0,001$ (Bello, DT and MC, 2018). Jika komunikasi yang digunakan secara baik dan efektif, maka akan tercipta suatu kepuasan kerja seseorang (Desa et al., 2019).

Kesimpulan (Conclusion)

Dari penelitian kepuasan kerja yang dilakukan pada era pandemi Covid-19 didapatkan dokter puas terkait promosi, pegakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Pada variabel tunjangan, gaji dan aturan kerja didapatkan ketidakpuasan. Pihak rumah sakit sebaiknya memperhatikan kepuasan terkait gaji, tunjangan, dan aturan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan dapat mempengaruhi pelayanan terhadap pasien. Pada penelitian ini didapatkan variabel kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan adalah variabel gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Rumah sakit perlu memperhatikan variabel-variabel kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja dokter yang bekerja di rumah sakit terutama saat pandemi covid-19.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES

- Acharya, S. et al. (2020) 'Awareness of COVID-19 and perception of work satisfaction among healthcare workers at Patan Hospital, Nepal', *Journal of Patan Academy of Health Sciences*, 7(1), pp. 31–36. doi: 10.3126/jpahs.v7i1.28860.
- AlJumail, E. and Rabbani, U. (2021) 'Job Satisfaction among Primary Health Care Workers in Buraidah, Qassim, Saudi Arabia', *World Family Medicine Journal /Middle East Journal of Family Medicine*, 19(12), pp. 27–34. doi: 10.5742/mewfm.2021.94177.
- Allebdi, A. A. and Ibrahim, H. M. (2020) 'Level and determinants of job satisfaction among Saudi physicians working in primary health-care facilities in Western Region, KSA', *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9(2), pp. 4656–61. doi: 10.4103/jfmpc.jfmpc.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. and Maude, P. (2017) 'Herzberg's Two-Factor Theory', *Life Science Journal*, 14(5), pp. 12–16. doi: 10.1007/BF02814464.
- Bateman, G. (2009) *Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit*. *Masters of Science in Applied Psychology*. Available at: <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/4050>.
- Bello, S., DT, A. and MC, A. (2018) 'Determinants of job satisfaction among physicians in public

- hospitals in Calabar, Nigeria', *Journal of Community Medicine and Primary Health Care*, 30(1), pp. 19–33.
- Brilian, M. and Rimadias, S. (2019) 'PENGARUH CONTINGENT REWARD, MANAGEMENT BY EXCEPTION, WORK ENVIRONMENT TERHADAP EMPLOYEE JOB SATISFACTION PADA PT SALAMA ENERSIA SANTOSA Muhammad', *IBS*, 8(5), p. 55.
- Cahyani, A. S., Pasinringi, S. A. and Zulkifli, A. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura', pp. 1–11. Available at: <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/ffd5ddc2f283333a71e99d28f16b6800.pdf>.
- Çevrimkaya, M. et al. (2020) 'The Effects of Novel Coronavirus (COVID-19) on Hospitality Industry: A Case Study', *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), pp. 1646–1667. doi: 10.21325/jotags.120.626.
- Desa, N. M. et al. (2019) 'Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia', *European Scientific Journal ESJ*, 15(28). doi: 10.19164/esj.2019.v15n28p1.
- Giannis, D. et al. (2020) 'Impact of coronavirus disease 2019 on healthcare workers: beyond the risk of exposure', *Postgraduate Medical Journal*, p. postgradmedj-2020-137988. doi: 10.1136/postgradmedj-2020-137988.
- Khan, K. I. et al. (2021) 'The effect of COVID-19 on the hospitality industry: The implication for open innovation', *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), pp. 1–17. doi: 10.3390/joitmc7010030.
- Kramer, V. et al. (2020) 'Subjective burden and perspectives of German healthcare workers during the COVID-19 pandemic', *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, (0123456789). doi: 10.1007/s00421-020-01183-2.
- Locke, E. A. (2007) *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour*, *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour*. doi: 10.1111/b.9780631215066.2003.x.
- Lu, Y. et al. (2016) 'Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: A cross-sectional study in Guangdong Province, China', *BMJ Open*, 6(7), pp. 1–9. doi: 10.1136/bmjopen-2016-011388.
- Meidi Yuwana, R. (2011) *Job Satisfaction at Directorate General of Railway Ministry of Transportation*. Universitas Indonesia.
- Nguyen, P. N. D., Nguyen, L. L. K. and Le, D. N. T. (2021) 'The impact of extrinsic work factors on job satisfaction and organizational commitment at higher education institutions in Vietnam', *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8(8), pp. 259–270. doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0259.
- Nur, S., Mohd Noor, A. and Zainordin, N. (2018) 'Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consult Firm', *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4), pp. 1–14.
- Nurhayani, S. (2006) 'RSU DR . KANUJOSO DJATIWIWOWO KOTA BALIKPAPAN Tahun 2006'.
- Oh, Y. I., Kim, H. and Kim, K. H. (2019) 'Factors affecting Korean physician job satisfaction', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15). doi: 10.3390/ijerph16152714.
- Roditis, K., Samara, E. and Louis, K. (2019) 'A survey to assess job satisfaction among junior doctors in Greece', *Scientific Chronicles*, 24(1), pp. 71–96. doi: 10.11212/exronika/2019.1.7.
- Said, R. M. and El-Shafei, D. A. (2020a) 'Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt', *Environmental Science and Pollution Research*, 19, pp. 8791–8801. doi: 10.1007/s11356-020-11235-8.
- Said, R. M. and El-Shafei, D. A. (2020b) 'Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt', *Environmental Science and Pollution Research*, 19. doi: 10.1007/s11356-020-11235-8.
- Serreqi, M. (2020) 'Relationship of Pay and Job Satisfaction', *European Journal of Marketing and Economics*, 3(2), p. 124. doi: 10.26417/260rmv741.
- Shapoval, V. et al. (2020) 'The COVID-19 pandemic effects on the hospitality industry using social systems theory: A multi-country comparison', (January).
- Sun, L. et al. (2014) 'Factors associated with job satisfaction by Chinese primary care providers.', *Primary health care research & development*, 15(1), pp. 46–57. doi: 10.1017/S1463423612000692.
- Spector, P. E. (1985) 'Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey', *American Journal of Community Psychology*, 13(6), pp. 693–713.
- Sumedho (2015) 'The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency', *iBuss Management*, 3(1), pp. 21–27.
- Yu, X. et al. (2020) 'Factors Associated With Job Satisfaction of Frontline Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China', *Frontiers in Public Health*, 8(August), pp. 1–9. doi: 10.3389/fpubh.2020.00426.

Tesis Rendi Deva Andra

ORIGINALITY REPORT

20% EN

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usta.edu.co Internet Source	1%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
3	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	1%
4	ejournal.unuja.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Middlesex University Student Paper	1%
6	Submitted to Republic of the Maldives Student Paper	1%
7	Submitted to King Abdulaziz University Student Paper	1%
8	Submitted to Southern Cross University Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	1%

10	Submitted to University of Brighton Student Paper	1 %
11	arbor.bfh.ch Internet Source	1 %
12	ojs3.eujournal.org Internet Source	1 %
13	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
14	Submitted to Rose State College Student Paper	1 %
15	Submitted to University of Sheffield Student Paper	1 %
16	Submitted to University of Derby Student Paper	1 %
17	doras.dcu.ie Internet Source	1 %
18	jurnal.dim-unpas.web.id Internet Source	1 %
19	mdmaemployeemotivation.blogspot.com Internet Source	1 %
20	www.researchgate.net Internet Source	1 %
21	www.scilit.net Internet Source	1 %

22	Submitted to Sveučilite u Zadru NOVA LICENCA Student Paper	1 %
23	Submitted to University of Strathclyde Student Paper	1 %
24	Submitted to Nottingham Trent University Student Paper	<1 %
25	Submitted to Canterbury College, Kent Student Paper	<1 %
26	"The International Conference on ASEAN 2019", Walter de Gruyter GmbH, 2019 Publication	<1 %
27	geoenvironmental- disasters.springeropen.com Internet Source	<1 %
28	media.neliti.com Internet Source	<1 %
29	www.ijbel.com Internet Source	<1 %
30	Marcella Siqueira Cassiano, Brittany Ann Bennett, Elizabeth Andres, Rosemary Ricciardelli. "What it takes to be a "Good" correctional officer: Occupational fitness and co-worker expectations from the perspective of correctional officer recruits in Canada", Criminology & Criminal Justice, 2022	<1 %

31

Submitted to Trident University International
Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off