

## Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Pada Masa Pendemic Covid-19 Di Rumah Sakit: Studi Cross-Sectional

Aco Mursid<sup>1\*</sup>, Muhammad Irwan<sup>2</sup>, Junaedi Yunding<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Program Studi Profesi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

### Keywords :

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Perawat, Rumah Sakit

### Kontak : Aco Mursid

Email: [acomursid@unsulbar.ac.id](mailto:acomursid@unsulbar.ac.id)

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

Vol 5 No 1 September 2022

DOI: <https://doi.org/10.31605/j-healt.v2i1>

©2022J-Healt

ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### Abstrak

Latar belakang: Gaya kepemimpinan yang diterapkan setiap manajer dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pengikutnya. Sehingga setiap manajer perlu menerapkan keterampilan dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perlu untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap manajer terutama pada masa pandemic. Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Metode: desain yang digunakan adalah cross-sectiononal dilakukan disalah satu Rumah Sakit di Sulawesi Barat, sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana sebanyak 110. Hasil: mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan transformational dengan presentasi 93%. Sedangkan tingkat kepuasan kerja perawat dominan pada tingkat kepuasan ambivalent dengan presentasi 66.7%. Untuk hasil temuan utama didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana selama pandemi covid-19 di Rumah Sakit.

### Abstract

Background: The leadership style applied by every manager can affect the job satisfaction of his followers. So every manager needs to apply skills in applying leadership styles. Therefore, it is necessary to identify the leadership style that each manager has, especially during a pandemic. Objective: This study aims to determine the relationship between leadership style and job satisfaction of nurses. Methods: The design used was cross-sectional, carried out in one of the hospitals in West Sulawesi, the sample in this study was 110 nurses. Result: The majority of the leadership style applied by the head of the room is transformational leadership style with a presentation of 93%. While the level of job satisfaction of nurses is dominant at the level of ambivalent satisfaction with a presentation of 66.7%. For the main findings, it was found that there was no significant relationship between the leadership style of the head of the room and the job satisfaction of implementing nurses during the COVID-19 pandemic at the Hospital.

## **PENDAHULUAN**

Pandemic covid-19 telah berdampak luas pada tatanan kehidupan manusia. Salah satu yang paling merasakan adalah pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Terjadi penurunan penggunaan layanan kesehatan terkait adanya rasa takut untuk terinfeksi (Boukhris et al., 2020). Beberapa perubahanpun terjadi, diantaranya adalah, alur kerja, komposisi pasien, tindakan diagnostik dan terapeutik serta berbagai pengaturan memerlukan kebutuhan pencegahan, pengobatan, perawatan lanjutan dan perlindungan kepada staf, jumlah pekerjaan juga meningkat dengan transisi mendasar dari arus kerja, komunikasi, struktur staf serta tindakan kebersihan (Härter, Bremer, Scherer, von dem Knesebeck, & Koch-Gromus, 2020). Hal ini tentunya dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tenaga kesehatan.

Terdapat beberapa dampak yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, terutama pada perawat sebagai garda terdepan layanan kesehatan. Banyaknya pasien yang membutuhkan perawatan membuat para perawat kewalahan, serta dengan resiko penularan yang sangat tinggi. Perawat mengalami dampak fisik dan emotional, adanya kecemasan akan perlindungan dan keamanan pribadi dan keluarganya terkait kerentanan tertular, serta ketakutan akan dampak social dan ekonomi (Fernandez et al., 2020). Kecemasan merupakan salah satu dampak terbesar yang dirasakan oleh petugas kesehatan (Temsah et al., 2020). Sebagaimana diketahui bahwa kecemasan sangat erat kaitannya dengan beban kerja, serta ketidakpuasan kerja (Saqib et al., 2019). Sedangkan beban kerja juga merupakan salah satu dampak yang dirasakan oleh perawat pada masa pandemic covid-19 (Giménez-Espert, Prado-Gascó, & Soto-Rubio, 2020) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Soto-Rubio, Giménez-Espert, & Prado-Gascó, 2020). Sehingga hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indicator seseorang dapat meningkatkan pekerjaan

dengan baik. Kepuasan kerja yang baik dapat menimbulkan sikap yang positif dalam memberikan asuhan keperawatan (Nyirenda & Mukwato, 2016). Sedangkan ketika terjadi ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan (Clark & Lake, 2020; Plevová, Zeleníková, Jarošová, & Janíková, 2021) serta menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Sasso et al., 2019). Oleh karena itu, perawat memerlukan dorongan serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan adalah salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Lu, Zhao, & While, 2019). Dukungan dari pemimpin berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan perawat (Rettke et al., 2015). Oleh sebab itu, keterlibatan peran kepemimpinan menjadi salah satu factor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para perawat.

Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan tentunya bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin atau manajer. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan (Morsiani, Bagnasco, & Sasso, 2017; Negussie & Demissie, 2013) terutama kepemimpinan transformational. Sehingga hal ini tentunya sangat diperlukan oleh setiap tenaga kesehatan dalam proses pelayanan kesehatan, terutama pada masa pandemic covid-19 yang telah memberikan dampak fisik maupun psikologis pada perawat. Penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan seorang manajer lini depan dengan kepuasan kerja perawat lini depan telah banyak dan cukup berkembang. Akan tetapi, bukti terkait gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada perawat pada masa pandemic covid-19 di Rumah Sakit masih sangat kurang. Sehingga, diperlukan penelitian terkait hal tersebut untuk mengidentifikasi bagaimana hubungannya agar dapat memberikan informasi tambahan dalam proses penanganan wabah covid-19. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah

- (1). Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan pada masa pandemic covid-19,
- (2). Untuk mengetahui kepuasan kerja perawat pelaksana pada masa pandemic covid-19,
- (3). Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana pada masa pandemic covid-19.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional study*, yang merupakan pengumpulan data yang dilakukan pada satu titik waktu yang bersamaan (Polit & Beck, 2018). Penelitian dimulai pada bulan Oktober-November 2021 yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Convenience Nonprobability Sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah *Multifactor Leadership Questionnaire* untuk variabel kepemimpinan, sedangkan *Job Satisfaction Survey (JSS)* digunakan untuk variabel kepuasan kerja serta kuesioner untuk data demografi sampel penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner secara langsung berbasis kertas dan formulir online.

Dalam pelaksanaan penelitian, tim peneliti menjunjung tinggi sikap dan menggunakan pertimbangan etika penelitian dengan menerapkan prinsip-prinsip etik dengan mengajukan persetujuan untuk menjadi responden serta menjaga kerahasiaan data responden. Selain itu, penelitian ini mendapatkan rekomendasi dari Instansi terkait di Wilayah kerja Pemerintah Daerah serta mendapatkan ijin penelitian dari pihak Rumah Sakit.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji statistik, didapatkan hasil penelitian yang dijabarkan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Distribusi frekuensi karakteristik responden perawat di RSUD Polewali Mandar (n=102)**

Karakteristik Perawat	n (102)	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	18	17.6
Perempuan	84	82.4
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
DIII	35	34.3
S1	16	15.7
Ners	51	50.0
<b>Ruangan</b>		
OK	2	2.0
IGD/UGD	1	1.0
Perawatan Anak	7	6.9
Perawatan Jiwa	3	2.9
Perawatan Bedah	27	26.5
Perawatan Penyakit	23	22.5
Dalam		
Lainnya	39	38.2

Berdasarkan Tabel 1 hasil penelitian menunjukkan dari 102 responden didominasi oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan dengan presentasi 82.4%, dan tingkat pendidikan terakhir yaitu profesi ners dengan presentasi 50%. Selain itu, sebanyak 38.2 % bekerja di ruangan lainnya sebanyak 38.2%. ruangan lainnya terdiri ruang perawatan penyakit syaraf dan Intermedik.

**Tabel 2.**  
**Distribusi frekuensi karakteristik responden perawat di RSUD Polewali Mandar (n=102)**

Karakteristik Perawat	Mean	Median	SD	min	Max
Usia	34.91	35	4.760	26	59
Masa Kerja	7.58	7.00	4.504	1	23

Berdasarkan Tabel 2 hasil penelitian menunjukkan dari 102 responden rata-rata usianya itu adalah 35 tahun dan rata-rata masa kerja 7.5 tahun.

**Tabel 3.**  
**Distribusi frekuensi karakteristik responden perawat di RSUD Polewali Mandar (n=102)**

Karakteristik Perawat	n (102)	%
Sedang bertugas sebagai perawat Covid-19		
Ya	3	2.9
Tidak	99	97.1
Pernah bertugas sebagai perawat Covid-19		
Ya	55	53.9
Tidak	47	34.1

Berdasarkan Tabel 3 hasil penelitian menunjukkan dari 102 responden, sebanyak 53.9% perawat pernah bertugas sebagai perawat Covid-19 dan masih ada yang sementara bertugas sebanyak 2.9%.

**Tabel 4.**  
**Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat di RSUD Polewali Mandar**

	n	%
Gaya kepemimpinan kepala ruangan		
Transformational	95	93.1
Transaksional	7	6.9
Kepuasan kerja perawat pelaksana		
Puas	34	33.3
Ambivalen	68	66.7
Tidak Puas	0	0

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan dari hasil analisis didapatkan bahwa hampir seluruh kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan *Transformational* dengan presentasi 93.1%. Sedangkan tingkat kepuasan perawat lebih banyak yang Ambivalen yaitu sebanyak 66.7%.

**Tabel 5.**  
**Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Polewali Mandar**

Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja		Total		p*
	Puas	Ambivalen	n	%	
Transformational	n=30, %=29.4	n=65, %=63.7	95	100	0.165
Transaksional	n=4, %=3.9	n=3, %=2.9	7	100	

Analisis chi square  $\alpha=0,05^*$

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan dari hasil analisis didapatkan tidak ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas atau hampir semua kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan *transformational* sebanyak 93.1%. Sedangkan tingkat kepuasan perawat dominan berada pada keadaan yang ambivalen yaitu sebanyak 66,7% (n=102). Kemudian hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan temuan penelitian lainnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat memiliki hubungan yang bermakna (Amin & Maryati, 2018). Selain itu menurut (Jankelová & Joniaková, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terutama gaya *transformational* memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan hasil yang ditemukan oleh peneliti lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada masa pandemi Covid-19. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pada perawat dalam keadaan yang ambivalen. Hal ini menunjukkan bahwa perawat kadang

mengalami tingkat kepuasan yang baik maupun tingkat kepuasan yang kurang baik. Pada hasil penelitian lainnya menemukan bahwa salah satu dampak yang dirasakan oleh perawat dari pandemi covid-19 adalah penurunan tingkat kepuasan kerja (Said & El-Shafei, 2021) terutama yang bekerja di Rumah sakit (Savitsky, Radomislensky, & Hendel, 2021) serta terjadi peningkatan tekanan psikologis yang dapat diakibatkan oleh tingkat ketakutan terhadap covid-19 (Labrague & de Los Santos, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat selama pandemi covid-19 mengalami penurunan meskipun berada pada lingkungan kerja dengan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Tetapi kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk pemenuhan kebutuhan yang diinginkan dalam lingkungan kerja, kebahagiaan atau respons emosional yang memuaskan terhadap kondisi kerja, serta nilai atau kesetaraan pekerjaan (Liu, Aunguroch, & Yunibhand, 2016). Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dapat dilakukan secara terintegrasi dengan faktor lainnya.

Selama pandemi covid-19 banyak dampak yang ditimbulkan, salah satunya berdampak pada petugas kesehatan terutama perawat. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian khusus bagi penyedia layanan kesehatan. Salah satu yang dapat dilakukan adalah mengurangi dampak negatif ini dengan tidak hanya berkaitan dengan hubungan dengan manajer, tetapi juga membangun dinamika hubungan dalam tim perawatan karena salah satu indikator terjadinya penurunan atau ketidakpuasan serta kehilangan semangat dalam bekerja adalah kurangnya dukungan (Senek et al., 2020). Sehingga selain dari kepemimpinan juga dibutuhkan iklim kerja yang baik dari dukungan sesama perawat dalam tim perawatan.

## **KESIMPULAN**

Pandemic covid-19 memiliki dampak tidak hanya pada tingkat kepuasan kerja, melainkan juga berdampak pada masalah fisik dan psikologis perawat. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat pada masa pandemic covid-19 tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer. Melainkan harus terjalin integrasi dari berbagai faktor lainnya. Terutama faktor yang mempengaruhi dampak fisik dan psikologis. Oleh karena itu, setiap instansi layanan kesehatan harus mengedepankan keamanan pada perawat secara fisik dan psikologis.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan Terimakasih kami ucapkan kepada;

1. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar yang telah memberikan Izin penelitian.
2. Sumantri, S.ST, M.Kes, Atas bantuannya dalam proses pengumpulan data
3. Muh. Nur Rahman Hadi & Sriwenti Banne Ali, yang membantu proses pengumpulan data
4. Paul Spector, PhD, yang telah memberikan izin menggunakan Instrumen JSS.

## **REFERENSI**

- Amin, M., & Maryati, M. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Locus of Control Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Majene. *Journal of Health, Education and Literacy, 1*(1), 75–84. <https://doi.org/10.31605/j-healt.v1i1.153>
- Boukhris, M., Hillani, A., Moroni, F., Annabi, M. S., Addad, F., Ribeiro, M. H., ... Azzalini, L. (2020). Cardiovascular Implications of the COVID-19 Pandemic: A Global Perspective. *Canadian Journal of Cardiology, 36*(7), 1068–1080. <https://doi.org/10.1016/j.cjca.2020.05.018>
- Clark, R. R. S., & Lake, E. (2020). Burnout, job dissatisfaction and missed care among maternity nurses. *Journal of Nursing*

- Management*, 28(8), 2001–2006.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13037>
- Fernandez, R., Lord, H., Halcomb, E., Moxham, L., Middleton, R., Alananzeh, I., & Ellwood, L. (2020). Implications for COVID-19: A systematic review of nurses' experiences of working in acute care hospital settings during a respiratory pandemic. *International Journal of Nursing Studies*, 111, 103637. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103637>
- Giménez-Espert, M. del C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Härter, M., Bremer, D., Scherer, M., von dem Knesebeck, O., & Koch-Gromus, U. (2020). Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die klinische Versorgung, Arbeitsprozesse und Mitarbeitenden in der Universitätsmedizin: Ergebnisse einer Interviewstudie am UKE. *Das Gesundheitswesen*, 82(08/09), 676–681. <https://doi.org/10.1055/a-1226-6828>
- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128. <https://doi.org/10.1111/jonm.12448>
- Negussie, N., & Demissie, A. (2013). Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23(1), 49–58.
- Nyirenda, M., & Mukwato, P. (2016). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. *Malawi Medical Journal*, 28(4), 159–166. <https://doi.org/10.4314/mmj.v28i4.3>
- Plevová, I., Zeleníková, R., Jarošová, D., & Janíková, E. (2021). The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care. *Medycyna Pracy*, 72(4). <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01035>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2018). *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence For Nursing Practice*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.
- Rettke, H., Frei, I. A., Horlacher, K., Kleinknecht-Dolf, M., Spichiger, E., & Spirig, R. (2015). Pflege im Vorfeld von SwissDRG – Erfahrungen von Pflegenden mit interprofessioneller Zusammenarbeit, Führungsverhalten, Arbeitslast und Arbeitszufriedenheit. *Pflege*, 28(3), 133–144. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000421>

- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). 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 International*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Saquib, N., Zaghoul, M. S., Saquib, J., Alhormaidan, H. T., Al-Mohaimed, A., & Al-Mazrou, A. R. (2019). Association of cumulative job dissatisfaction with depression, anxiety and stress among expatriate nurses in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 740–748. <https://doi.org/10.1111/jonm.12762>
- Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., & Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946–954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>
- Savitsky, B., Radomislensky, I., & Hendel, T. (2021). Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Applied Nursing Research: ANR*, 59, 151416. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151416>
- Senek, M., Robertson, S., Ryan, T., King, R., Wood, E., Taylor, B., & Tod, A. (2020). Determinants of nurse job dissatisfaction - findings from a cross-sectional survey analysis in the UK. *BMC Nursing*, 19, 88. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00481-3>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Temsah, M., Al-sohime, F., Alamro, N., Aljamaan, F., Al, M., Barry, M., ... Mohammed, A. (2020). The psychological impact of COVID-19 pandemic on health care workers in a MERS-CoV endemic country. *Journal of Infection and Public Health*, 13(10), 877–882. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.08.012>