



**BEBAN KERJA, PENGHASILAN DAN KEPUASAN TENAGA KESEHATAN DI
RUMAH SAKIT: META ANALISIS**

Hakim Anasulfalah¹, Anisa Nur Qomari'ah¹, Puji Nur Rokhmatun¹, Aris Widiyanto², Joko Tri Atmojo²

¹Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mamba'ul 'Ulum Surakarta Jl. Ring Road Km 03, Mojosongo, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah 57127, Indonesia

²Program Studi D-3 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mamba'ul 'Ulum Surakarta Jl. Ring Road Km 03, Mojosongo, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah 57127, Indonesia

*Anasulfalah75@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, beban kerja, gaji, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengestimasi besarnya tingkat kepuasan kerja dilihat dari beban kerja dan pendapatan atau gaji. Penelitian ini merupakan systematic review dan meta analisis dengan PICO sebagai berikut, population: tenaga kesehatan. Intervention: Beban kerja tinggi, Gaji tinggi. Comparison: Beban kerja rendah, Gaji rendah. Outcome: Kepuasan kerja. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari tiga database yaitu Google Scholar, Pubmed, dan Science Direct. Kata kunci untuk mencari artikel "Job Satisfaction" AND "Associated factors" AND "Health Worker" AND Salary AND Multivariate AND Workload. Artikel yang digunakan dari tahun 2018 – 2023. Pemilihan artikel dilakukan dengan menggunakan PRISMA flow diagram. Artikel dianalisis menggunakan aplikasi Review Manager 5.3. Sebanyak 9 studi Cross sectional yaitu Asia (China, Nepal), Eropa (Ethiopia, Belgium), dan Afrika (Sierra Leone) terpilih untuk dilakukan systematic review dan meta analisis. Berdasarkan hasil forest plot studi tenaga kesehatan yang memiliki gaji tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.29 kali dibandingkan dengan yang memiliki gaji rendah (aOR= 1.29; CI 95%= 0.67 hingga 2.48), dan hasil tersebut secara statistik signifikan (p<0.001) dan tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja rendah memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.80 kali dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja tinggi (aOR= 1.80; CI 95%= 0.69 hingga 4.66), dan hasil tersebut secara statistik signifikan (p<0.001).

Kata kunci: beban kerja; gaji; kepuasan

***WORKLOAD, INCOME AND SATISFACTION OF HEALTH WORKERS IN
HOSPITALS: META ANALYSIS***

ABSTRACT

Job satisfaction is the level of satisfaction, happiness and personal satisfaction that a person feels towards their work. Factors that influence job satisfaction are workload, Gaji, work experience, work environment and work motivation. This research aims to estimate the level of job satisfaction seen from workload and income or Gaji. This research is a systematic review and meta analysis with PICO as follows, population: health workers. Intervention: High workload, High Gaji. Comparison: Low workload, Low Gaji. Outcome: Job satisfaction. The articles used in this research were obtained from three databases, namely Google Scholar, Pubmed, and Science Direct. Keywords to search for articles are "Job Satisfaction" AND "Associated factors" AND "Health Worker" AND Salary AND Multivariate AND Workload. Articles used from 2018 – 2023. Article selection was carried out using the PRISMA flow diagram. Articles were analyzed using the Review Manager 5.3 application. A total of 9 cross-sectional studies, namely Asia (China, Nepal), Europe (Ethiopia, Belgium), and Africa (Sierra Leone) were selected for systematic review and meta-analysis. Based on the results of the forest plot study, health workers who have high salaries have 1.29 times higher job satisfaction compared to those who have low salaries (aOR= 1.29; 95% CI= 0.67 to 2.48), and these results are statistically significant

(p<0.001) and health workers who have a low workload have 1.80 times higher job satisfaction compared to those who have a high workload (aOR= 1.80; 95% CI= 0.69 to 4.66), and these results are statistically significant (p<0.001).

Keywords: gaji; satisfaction; workload

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas pada pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Seorang tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya pasti memiliki keinginan dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja merupakan komponen untuk memotivasi dan meningkatkan etos dalam bekerja. Tingginya kepuasan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan performa tenaga kesehatan dalam bekerja. Kepuasan tenaga kesehatan dalam bekerja yang rendah akan meningkatkan kecenderungan terjadinya turnover tenaga kesehatan yang kemudian akan memperburuk kondisi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan melalui sikap positif dalam pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Apriyanto & Haryono, 2020).

Jumlah dari tenaga kesehatan dan pasien seringkali tidak berimbang, hal tersebut menyebabkan beban kerja meningkat. Tenaga kesehatan yang bekerja terus menerus dan tidak didukung dengan tempat kerja yang baik akan berdampak buruk pada kepuasan kerja. Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dan satu layanan kesehatan. Beban kerja mempertimbangkan juga standart tenaga menurut profesi, standar kualifikasi dan standart evaluasi pekerjaan (Li et al., 2017). Menurut penelitian yang dilakukan di Ethiopia pada tahun 2020 menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada tenaga kesehatan keseluruhan adalah 46 % dimana faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti sifat pekerjaan, hubungan interpersonal, insentif dan peluang untuk perkembangan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan (Workineh et al., 2020). Penelitian lain mengenai kepuasan tenaga kesehatan di Belgium menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan 0.54 kali dibandingkan beban kerja rendah (OR=0.54; CI 95%=0.35 hingga 0.86; p=0.032) (Bogaert et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmania dan widawati (2018), didapatkan hasil 52,4% membuktikan bahwa kepuasan kerja perawat masih belum mencapai standart yang ditentukan oleh RSD Idaman Kota Banjarbaru yaitu sebesar 90% serta masih berada dibawah minimum standar dan dibawah rata – rata Minnesota Satisfaction Questioner (MSQ) yaitu 75,4 % hal tersebut dapat diartikan kepuasan kerja perawat belum mencapai standart target yang ditentukan. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh para tenaga medis dan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dan organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada tenaga kesehatan dapat menurunkan kualitas kerjanya sehingga berdampak pada menurunnya prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan di Pakistan terhadap perawat di Pakistan menemukan bahwa 86% responden merasa tidak puas karena lingkungan kerja yang buruk, tunjangan yang buruk, kurangnya martabat dan tanggung jawab di tempat kerja serta keterbatasan waktu (Kumar et al., 2013).

Jaiswal et al (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan di Maharashtra menyimpulkan bahwa sembilan faktor penting yaitu komunikasi, gaji, lingkungan kerja, lembaga sistem pengawasan,

rekan kerja, beban kerja blok, tunjangan, aspek karir dan penghargaan, berdampak pada kualifikasi karyawan. kepuasan. pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja tenaga medis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan berdampak pada berkurangnya motivasi kerja, berkurangnya loyalitas dan akan mengakibatkan tingginya turnover staf medis, ketidakhadiran staf medis dan tindakan negatif.lain-lain (Mangkunegara, 2010). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui determinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di rumah sakit”

METODE

Penelitian ini merupakan systematic review dan meta analisis. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa database yaitu Google Scholar, Pubmed, dan Science Direct antara tahun 2013 hingga 2022. Pemilihan artikel dilakukan dengan menggunakan PRISMA flow diagram. Kata kunci untuk mencari artikel adalah sebagai berikut “Job Satisfaction” AND “Associated factors” AND “Health Worker” AND Salary AND Multivariate AND Workload Kriteria inklusi dalam artikel penelitian ini adalah: artikel full-text dengan menggunakan desain studi kohor, subjek penelitian adalah tenaga kesehatan dirumah sakit, outcome penelitian adalah Kejadian kepuasan kerja, analisis multivariat dengan adjusted Odds Ratio (aOR) untuk mengukur estimasi efek.

Kriteria eksklusi dalam artikel penelitian ini adalah: artikel yang dipublikasikan dengan bahasa selain Bahasa Inggris, hasil statistik yang dilaporkan dalam bentuk analisis bivariat. Pencarian artikel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria kelayakan yang ditentukan menggunakan model PICO. Population: tenaga kesehatan di rumah sakit. Intervention: beban kerja, Gaji tinggi, Comparison: gaji rendah, beban kerja rendah. Outcome: Kepuasan kerja. Kepuasan Kerja didefinisikan kondisi emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk para tenaga kesehatan. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner. Skala pengukuran adalah Kontinu. Gaji didefinisikan sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan kepada tenaga kesehatan. Instrumen kuesioner. Skala Kontinu Data dalam penelitian dianalisis menggunakan aplikasi Review Manager (RevMan 5.3). Forest plot dan funnel plot digunakan untuk mengetahui ukuran hubungan dan heterogenitas data. Fixed effect model digunakan untuk data homogen, sementara random effect model untuk data heterogen di seluruh studi.

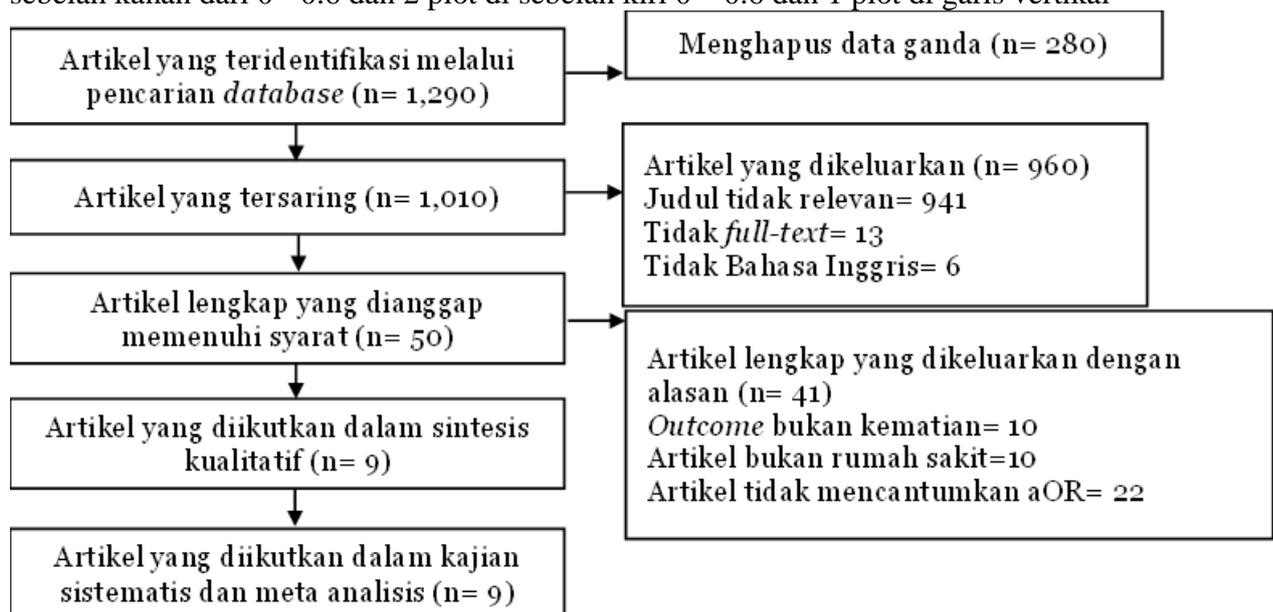
HASIL

Proses pencarian artikel dilakukan melalui beberapa database jurnal yang meliputi Google Scholar, Pubmed, dan Science Direct. Proses review artikel terkait dapat dilihat dalam PRISMA flow diagram pada gambar 1. Penelitian terkait faktor - faktor kepuasan kerja Di Rumah Sakit terdiri dari 9 artikel dari proses pencarian awal menghasilkan 1,290 artikel, setelah proses penghapusan artikel yang terpublikasi didapatkan 1,010 artikel dengan 49 diantaranya memenuhi syarat untuk selanjutnya dilakukan review full-text. Sebanyak 9 artikel yang memenuhi penilaian kualitas dimasukkan dalam sintesis kuantitatif menggunakan meta analisis. Dapat dilihat pada gambar 2 bahwa artikel penelitian berasal dari tiga benua, yaitu Asia (China, Nepal), Eropa (Ethiopia, Belgium), dan Afrika (Sierra Leone). Tabel 1, peneliti melakukan penilaian dari kualitas studi. Tabel 2 menunjukkan bahwa 9 artikel dari studi cross sectional sebagai bukti keterkaitan beban kerja, Gaji dan kepuasan kerja tenaga kesehatan dirumah sakit.

Berdasarkan hasil forest plot studi cross sectional menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja rendah memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.80 kali dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja tinggi (aOR= 1.80; CI 95%= 0.69 hingga 4.66), dan hasil tersebut secara statistik signifikan ($p < 0.001$). Heterogenitas data penelitian

menunjukkan $I^2 = 88\%$ sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model). Hasil forest plot studi cross sectional menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan yang memiliki gaji tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.29 kali dibandingkan dengan yang memiliki gaji rendah (aOR= 1.29; CI 95%= 0.67 hingga 2.48), dan hasil tersebut secara statistik signifikan ($p < 0.001$). Heterogenitas data penelitian menunjukkan $I^2 = 80\%$ sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model). Hasil Funnel plot studi cross sectional menunjukkan bahwa distribusi estimasi efek dari studi primer meta-analisis ini lebih banyak terletak di sebelah kanan garis vertikal rata-rata estimasi daripada sebelah kiri, yang mengindikasikan terdapat bias publikasi. Karena bias publikasi tersebut cenderung di sebelah kiri garis vertikal rata-rata yang sama arahnya dengan letak bentuk diamond pada forest plot, maka bias publikasi tersebut cenderung menurunkan efek dari beban kerja yang sesungguhnya terhadap kepuasan kerja (underestimate). Dengan 3 plot di sebelah kanan dari 0 - 0.6 dan 3 plot di sebelah kiri 0 - 0.8.

Hasil Funnel plot studi cross sectional menunjukkan bahwa distribusi estimasi efek dari studi primer meta-analisis ini lebih banyak terletak di sebelah kanan garis vertikal rata-rata estimasi daripada sebelah kiri, yang mengindikasikan terdapat bias publikasi. Karena bias publikasi tersebut cenderung di sebelah kanan garis vertikal rata-rata yang sama arahnya dengan letak bentuk diamond pada forest plot, maka bias publikasi tersebut cenderung menurunkan efek dari gaji tinggi yang sesungguhnya terhadap kepuasan kerja (overestimate). Dengan 2 plot di sebelah kanan dari 0 - 0.6 dan 2 plot di sebelah kiri 0 - 0.6 dan 1 plot di garis vertikal



Gambar 1. PRISMA flow diagram



Gambar 2. Peta wilayah penelitian Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit

Tabel 1.
 Hasil penilaian kualitas studi Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit

Author (Tahun)	Item Critical Appraisal													Total
	1a	1b	1c	1d	2a	2b	3a	3b	4	5	6a	6b	7	
Temesgen <i>et al.</i> (2018).	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	24
Bogaert <i>et al.</i> (2018)	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25
Girma <i>et al.</i> (2021)	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	23
Wang <i>et al.</i> (2020)	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	24
Koroma <i>et al.</i> (2021)	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
Ayele <i>et al.</i> (2020)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
Kare <i>et al.</i> (2021)	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24
Khanal <i>et al.</i> (2020)	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	23
Shi <i>et al.</i> (2023)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	25

Keterangan kriteria pertanyaan:

1. Perumusan pertanyaan penelitian dalam akronim PICO

- a. Apakah populasi (population) dalam studi primer sama dengan populasi dalam PICO meta-analisis?
- b. Apakah definisi operasional intervensi (intervention), yakni status terpapar (exposed) dalam studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?
- c. Apakah pembandingan (comparison), yaitu status tidak terpapar (unexposed) yang digunakan studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?
- d. Apakah variabel hasil (outcome) yang diteliti dalam studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?

2. Metode untuk memilih subjek penelitian

- a. Pada studi cross-sectional analitik, apakah peneliti memilih sampel dari populasi secara random (random sampling)?
- b. Sebagai alternatif, jika pada studi cross-sectional analitik sampel tidak dipilih secara random, apakah peneliti memilih sampel berdasarkan status outcome ataupun berdasarkan status intervention?

3. Metode untuk mengukur paparan (intervention) dan variabel hasil (outcome)

- a. Apakah paparan maupun variabel hasil diukur dengan instrumen (alat ukur) yang sama pada semua studi primer?

- b. Jika variabel diukur dalam skala kategorikal, apakah cutoff atau kategori yang digunakan sama antar studi primer?

4. Bias terkait desain

Jika sampel tidak dipilih secara random, apakah peneliti telah melakukan upaya untuk mencegah bias di dalam memilih subjek penelitian. Misalnya, dalam memilih subjek berdasarkan status outcome tidak terpengaruh oleh status paparan (intervention), atau dalam memilih subjek berdasarkan status paparan (intervention) tidak terpengaruh oleh status outcome.

5. Metode untuk mengontrol kerancuan (*confounding*)

Apakah peneliti studi primer telah melakukan upaya untuk mengendalikan pengaruh kerancuan (misalnya, melakukan analisis multivariat untuk mengontrol pengaruh sejumlah faktor perancu).

6. Metode analisis statistic

- a. Apakah peneliti menganalisis data pada studi primer ini dengan model analisis multivariat (misalnya, analisis regresi linier ganda, analisis regresi logistik ganda)
- b. Apakah studi primer melaporkan ukuran efek atau hubungan hasil analisis multivariat tersebut (misalnya, adjusted OR, adjusted regression coefficient)

7. Konflik kepentingan

Pakah tidak terdapat kemungkinan konflik kepentingan (conflict of interest) dengan pihak sponsor penelitian, yang menyebabkan bias dalam menyimpulkan hasil penelitian?

Petunjuk Penilaian:

1. Jumlah total pertanyaan= 13 butir pertanyaan. Jawaban “Ya” untuk masing-masing pertanyaan berikan skor “2”. Jawaban “Ragu-ragu” berikan skor “1”. Jawaban “Tidak” berikan skor “0”.
2. Jumlah total skor maksimum= 13 pertanyaan x 2= 26.
3. Jumlah total skor minimum= 13 pertanyaan x 0= 0. Jadi rentang nilai total skor untuk suatu studi primer antara 0 dan 26.
4. Jika total skor suatu studi primer ≥ 22 , maka studi tersebut bisa dimasukkan ke dalam meta-analisis. Jika total skor suatu studi primer <22 , maka studi tersebut disingkirkan dari meta-analisis.

(Kesehatan Masyarakat UNS, 2023)

Tabel 2.

Deskripsi studi primer yang dimasukkan dalam studi primer meta analisis

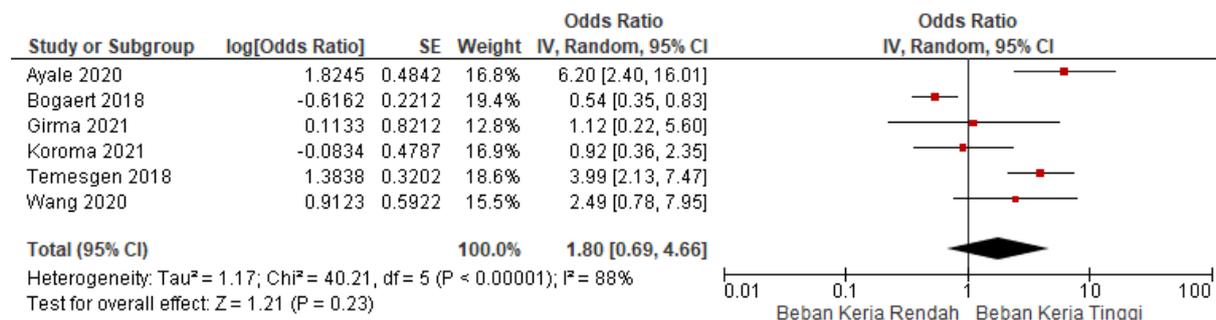
Penulis (Tahun)	Negara	Sampel	P	I	C	O
Temesgen <i>et al.</i> (2018).	Ethiopia	657	Health Workers	Beban kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja
Bogaert <i>et al.</i> (2018)	Belgium	864	Professional tenaga kesehatan	Beban Kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja
Girma <i>et al.</i> (2021)	Ethiopia	402	Professional tenaga kesehatan	Beban Kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja
Wang <i>et al.</i> (2020)	China	1184	Professional tenaga kesehatan	Beban Kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja

Penulis (Tahun)	Negara	Sampel	P	I	C	O
Koroma <i>et al.</i> (2021)	Sierra Leone	184	Professional tenaga kesehatan	Beban Kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja
Ayele <i>et al.</i> (2020)	Ethiopia	220	Professional tenaga kesehatan	Beban Kerja berlebih	Beban Kerja tidak berlebih	Kepuasan Kerja

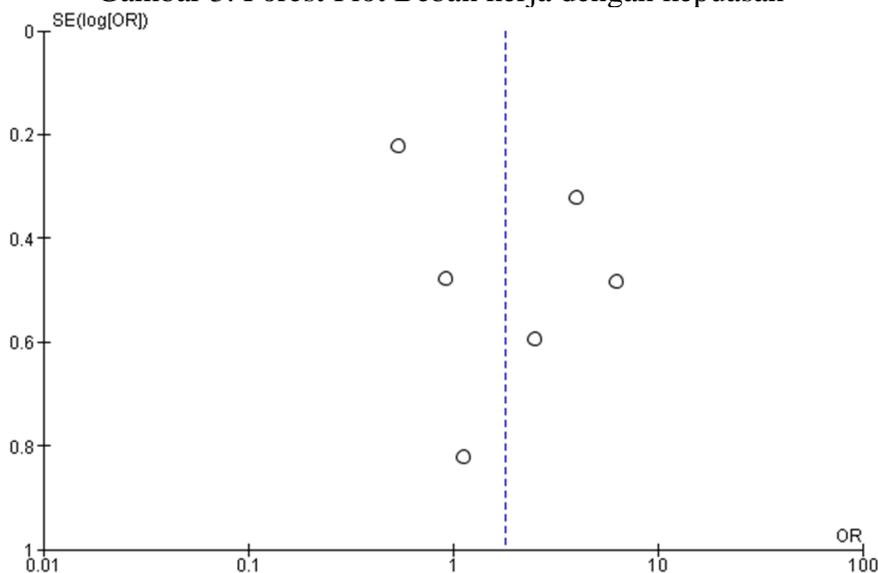
Tabel 2.

Deskripsi studi primer yang dimasukkan dalam studi primer meta analisis

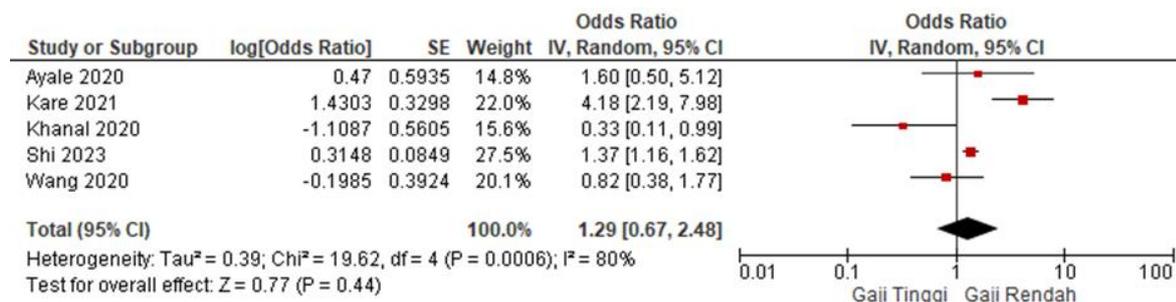
Penulis (Tahun)	Negara	Sampel	P	I	C	O
Kare <i>et al.</i> (2021)	Ethiopia	341	Profesional tenaga kesehatan	Gaji Tinggi	Gaji Rendah	Kepuasan Kerja
Khanal <i>et al.</i> (2020)	Nepal	246	Profesional tenaga kesehatan	Gaji Tinggi	Gaji Rendah	Kepuasan Kerja
Ayele <i>et al.</i> (2020)	Ethiopia	220	Pharmacy	Gaji Tinggi	Gaji Rendah	Kepuasan Kerja
Shi <i>et al.</i> (2023)	China	2258	Profesional tenaga kesehatan	Gaji Tinggi	Gaji Rendah	Kepuasan Kerja
Wang <i>et al.</i> (2020)	China	1184	Profesional tenaga kesehatan	Gaji Tinggi	Gaji Rendah	Kepuasan Kerja



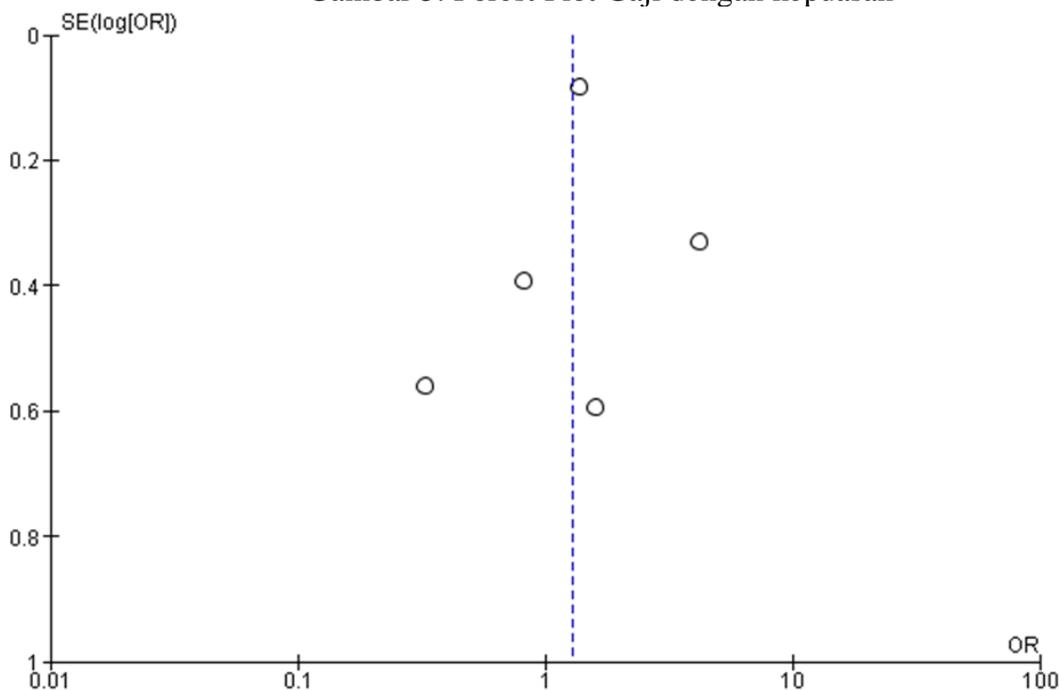
Gambar 3. Forest Plot Beban kerja dengan kepuasan



Gambar 4. Funnel Plot Beban kerja dengan kepuasan



Gambar 5. Forest Plot Gaji dengan kepuasan



Gambar 6.. Funnel Plot Gaji dengan kepuasan

PEMBAHASAN

Beban Kerja dengan tingkat kepuasan

Berdasarkan hasil forest plot studi cross sectional menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja rendah memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.80 kali dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja tinggi (aOR= 1.80; CI 95%= 0.69 hingga 4.66), dan hasil tersebut secara statistik signifikan ($p < 0.001$). Heterogenitas data penelitian menunjukkan $I^2 = 88\%$ sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model). Hasil Funnel plot studi cross sectional menunjukkan bahwa distribusi estimasi efek dari studi primer meta-analisis ini lebih banyak terletak di sebelah kanan garis vertikal rata-rata estimasi daripada sebelah kiri, yang mengindikasikan terdapat bias publikasi. Karena bias publikasi tersebut cenderung di sebelah kiri garis vertikal rata-rata yang sama arahnya dengan letak bentuk diamond pada forest plot, maka bias publikasi tersebut cenderung menurunkan efek dari beban kerja yang sesungguhnya terhadap kepuasan kerja (underestimate). Dengan 3 plot di sebelah kanan dari 0 - 0.6 dan 3 plot di sebelah kiri 0 - 0.8.

Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan sebuah penelitian yang meneliti tentang hubungan beban kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi memiliki Tingkat kepuasan 0.54 kali lebih rendah. Sehingga beban kerja yang rendah akan memiliki tingkat kepuasan yang

lebih baik (Schäfer et al., 2020). Pada penelitian lain dengan judul analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai mengungkapkan hal serupa bahwa variable beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,81 dengan signifikasni sebesar 0.007(Zulher, 2020). Kedua penelitian tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh El Shafei (2021) mengenai factor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada perawat selama pandemi covid-19 menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang 0.83 lebih rendah dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja rendah (aOR=0.83; CI 95%= 0.12 hingga 1.88; p=0.04) (Said & El-Shafei, 2021).

Beban kerja pada tenaga meliputi beberapa aspek seperti penyelesaian tugas atau pekerjaan yang banyak dalam waktu singkat, tingkat kesulitan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang memiliki tingkat risiko yang tinggi, semua aspek tersebut dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Dampak dari beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kesalahan – kesalahan dalam pekerjaan seperti, kesalahan pada pelaporan, kelelahan kerja fisik dan emosi, terganggunya alur kerja dan tentunya ketidakpuasan pada tenaga kesehatan (Sandra & Sondari, 2017).

Gaji dengan tingkat kepuasan

Hasil forest plot studi cross sectional menunjukkan bahwa para tenaga kesehatan yang memiliki gaji tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.29 kali dibandingkan dengan yang memiliki gaji rendah (aOR= 1.29; CI 95%= 0.67 hingga 2.48), dan hasil tersebut secara statistik signifikan (p<0.001). Hetero-genitas data penelitian menunjukkan I²= 80% sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model). Hasil Funnel plot studi cross sectional menunjukkan bahwa distribusi estimasi efek dari studi primer meta-analisis ini lebih banyak terletak di sebelah kanan garis vertikal rata-rata estimasi daripada sebelah kiri, yang mengindikasikan terdapat bias publikasi. Karena bias publikasi tersebut cenderung di sebelah kanan garis vertikal rata-rata yang sama arahnya dengan letak bentuk diamond pada forest plot, maka bias publikasi tersebut cenderung menurunkan efek dari gaji tinggi yang sesungguhnya terhadap kepuasan kerja (overestimate). Dengan 2 plot di sebelah kanan dari 0 - 0.6 dan 2 plot di sebelah kiri 0 – 0.6 dan 1 plot di garis vertikal

Studi sistematis dan meta-analisis ini penelitian mengangkat pengaruh gaji terhadap kepuasan para tenaga kesehatan. Terdapat teori dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama aspek instrinsik yang meliputi beberapa aspek seperti: prestasi, peluang promosi, kemudian kesempatan seseorang untuk mendapat pengembangan diri dan pengakuan dari atasan kemudian yang euda yaitu aspek ekstrinsik yaitu seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, seseorang dapat mendapatkan kepuasan kerja bisa dengan satu aspek atau dimensi tetapi tidak dengan dimensi atau aspek lain (Sudaryo et al., 2019).

Sebuah penelitian dengan judul “Analisis factor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Elfarina pangkalan kerinci kabupaten pelalawan” mengungkapkan sebuah hasil bahwa terdapat beberapa variable seperti, variable prestasi, pengembangan karir, supervise, gaji, serta hubungan dengan rekan kerja dan kondisi kerja berpengaruh secara signifikan. Variabel yang paling berpengaruh berdasarkan hail penelitian adalah variable gaji dengan nilai OR sebesar 17,011 dan nilai p<0,005, dari hasil tersebut maka tenaga kesehatan dalam hal ini perawat yang memiliki gaji tinggi memiliki Tingkat kepuasan 17,011 kali dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki gaji rendah atau gaji tidak baik (Tarigan et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gedif et al. (2018)

hasil yang didapat adalah tenaga kesehatan yang memiliki gaji tinggi memiliki kepuasan kerja 2.75 lebih puas dibandingkan yang memiliki gaji rendah (aOR= 2.75; CI 95%= 1.27 – 5.96; p= 0.050) (Gedif et al., 2018).

Pendapatan adalah kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan. Gaji sangat penting untuk kepuasan kerja dan mempunyai dampak besar pada karyawan karena didasarkan pada kebutuhan, berorientasi pada kinerja, dan adil. Pendapatan dianggap memadai jika didasarkan pada persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar upah yang berlaku (Oktarina, 2018). Tingginya kepuasan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan performa tenaga kesehatan dalam bekerja. Kepuasan tenaga kesehatan dalam bekerja yang rendah akan meningkatkan kecenderungan terjadinya *turnover* tenaga kesehatan yang kemudian akan memperburuk kondisi. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan melalui sikap positif dalam pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Apriyanto & Haryono, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil artikel penelitian berasal dari artikel penelitian berasal dari tiga benua, yaitu Asia (China, Nepal), Eropa (Ethiopia, Belgium), dan Afrika (Sierra Leone). Berdasarkan hasil forest plot studi tenaga kesehatan yang memiliki gaji tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.29 kali dibandingkan dengan yang memiliki gaji rendah (aOR= 1.29; CI 95%= 0.67 hingga 2.48), dan hasil tersebut secara statistik signifikan ($p < 0.001$). Heterogenitas data penelitian menunjukkan $I^2 = 80\%$ sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model) dan tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja rendah memiliki kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 1.80 kali dibandingkan dengan yang memiliki beban kerja tinggi (aOR= 1.80; CI 95%= 0.69 hingga 4.66), dan hasil tersebut secara statistik signifikan ($p < 0.001$). Heterogenitas data penelitian menunjukkan $I^2 = 88\%$ sehingga penyebaran data dinyatakan heterogen (random effect model).

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Bogaert, P. Van, Heusden, D. Van, Slootmans, S., Roosen, I., Aken, P. Van, Hans, G. H., & Franck, E. (2018). Staff empowerment and engagement in a magnet® recognized and joint commission international accredited academic centre in Belgium: A cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3562-3>
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3918-0>
- Kesehatan Masyarakat UNS. (2023). Penilaian Kualitas Studi Primer untuk. 36, 3–4.
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B. T., Hafeez, R., & Hafeez, A. (2013). Job satisfaction among public health professionals working in public sector: A cross sectional study from

- Pakistan. *Human Resources for Health*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-2>
- Li, T., Lei, T., Sun, F., & Xie, Z. (2017). Determinants of village doctors' job satisfaction under China's health sector reform: A cross-sectional mixed methods study. *International Journal for Equity in Health*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12939-017-0560-8>
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*. Remaja Rosda Karya.
- Oktarina, E. (2018). *Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT Sarhif Brother Lampung Utara)*. Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung.
- 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*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Sandra, R., & Sondari, D. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Solok 148-155. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Kesehatan*, 15(3), 148–155.
- Schäfer, W. L. A., van den Berg, M. J., & Groenewegen, P. P. (2020). The association between the workload of general practitioners and patient experiences with care: results of a cross-sectional study in 33 countries. *Human Resources for Health*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00520-9>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 580–594.
- Workineh, I., Dida, N., & Sileshi, T. (2020). Job Satisfaction and Its Associated Factors Among Governmental Health Workers in West Shoa Zone, Oromia, Ethiopia. 26. https://assets.researchsquare.com/files/rs-70689/v1_covered.pdf?c=1631840501
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>

