

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA *EFFORT-REWARD IMBALANCE* (ERI) DAN KEPUASAN BEKERJA DI ANTARA PETUGAS KESEHATAN DI RUMAH SAKIT H.L MANAMBAI ABDULKADIR SUMBAWA

Rachmat Ansyori^{1*}, Yolli Eka Putri², Fendy Maradita³

Magister Manajemen Inovasi, Universitas Teknologi Sumbawa^{1,2,3}

*Corresponding Author : ansyorilamela@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga medis dan kesehatan merupakan petugas kesehatan yang berfungsi sebagai pilar utama pelayanan kesehatan di Indonesia. Jumlah petugas kesehatan di Indonesia masih sangat kurang dan menimbulkan beban kerja yang berat. Pemberian imbalan yang sesuai dapat berdampak pada kepuasan dalam bekerja. Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir (RSMA) Sumbawa merupakan fasilitas kesehatan di Pulau Sumbawa memiliki inovasi dengan memberikan imbalan jasa setiap bulannya. Beban kerja dalam bentuk usaha dan imbalan yang diterima dihubungkan dengan kepuasan bekerja petugas kesehatan belum banyak diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ketidakseimbangan usaha dan imbalan yang diterima petugas kesehatan dalam hubungannya dengan kepuasan bekerja di RSMA Sumbawa. Penelitian ini menggunakan desain potong lintang, dilakukan dengan instrumen kuesioner kepada petugas kesehatan yang bekerja di RS H.L Manambai Abdulkadir, dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 20. Pada hasil penelitian didapatkan 120 responden, dengan *Effort-Reward Ratio* (ERR) < 1 sebanyak 74,17% responden, yang artinya tenaga medis dan kesehatan tersebut merasa memiliki beban kerja yang cukup (seimbang antara usaha dan imbalan). Rerata skor kepuasan bekerja didapatkan 71,52. Skor ini menunjukkan kepuasan bekerja yang tinggi. Korelasi antara ERR dengan kepuasan bekerja secara keseluruhan menunjukkan korelasi negatif sedang ($r=-0,442, p=0,00$) yang artinya semakin tinggi ERR, kepuasan bekerja semakin rendah. Simpulan yang dapat ditarik adalah bahwa petugas kesehatan di RS H.L Manambai Abdulkadir merasa memiliki keseimbangan usaha dan imbalan yang berhubungan dengan kepuasan bekerja secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat mendalami aspek keseimbangan usaha dan imbalan dengan kepuasan berdasarkan tiap jenis tenaga kesehatan.

Kata kunci : *effort-reward imbalance*, kepuasan, tenaga kesehatan, tenaga medis

ABSTRACT

Medical and health personnel are healthcare workers who function as the main pillars of health services in Indonesia. Providing appropriate rewards can have an impact on job satisfaction. H.L Manambai Abdulkadir Hospital (RSMA) Sumbawa is a health facility in Sumbawa that has innovation by providing compensation for services monthly. Workload in the form of effort and rewards received has not been widely studied in relation to job satisfaction among healthcare workers. This research aims to analyse the relationship between effort-rewards imbalance and job satisfaction among healthcare workers in RSMA. This research used a cross-sectional design, carried out with a questionnaire to healthcare workers working at H.L Manambai Abdulkadir Hospital, analyzed using SPSS version 20. In the research results, 120 respondents were obtained, with Effort-Reward Ratio (ERR) < 1 is 74.17% of respondents, which means that healthcare workers felt they had an adequate workload (balanced between effort and reward). The average job satisfaction score was 71.52. which indicates high job satisfaction. The correlation between ERR and overall job satisfaction shows a moderate negative correlation ($r=-0.442, p=0.00$), which means that the higher the ERR, the lower the job satisfaction. The conclusion that can be drawn is that healthcare workers at H.L Manambai Abdulkadir Hospital feel they have a balance of effort and reward which is related to overall job satisfaction. It is hoped that further research can explore aspects of balancing effort and reward with satisfaction based on each type of healthcare worker.

Keywords : *effort-reward imbalance*, satisfaction, medical personnel, health personnel

PENDAHULUAN

Petugas kesehatan didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja pada suatu fasilitas kesehatan, dibayar maupun tidak dibayar, yang memiliki potensi untuk terpapar material infeksius termasuk substansi cairan tubuh, kontaminasi peralatan medis, dan lingkungan termasuk udara (CDC, 2013). Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 17 tahun 2023, petugas kesehatan di Indonesia dibagi menjadi 2 yaitu tenaga kesehatan dan tenaga medis. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah segala bentuk kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023, 2023).

Saat ini, jumlah tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia berdasarkan data tahun 2021 adalah sebanyak 1.251.621 orang. Tenaga kesehatan yang terbanyak adalah tenaga keperawatan (perawat) yaitu sebesar 40,5% dari total tenaga kesehatan, sedangkan tenaga kesehatan yang paling sedikit adalah tenaga kesehatan tradisional, yaitu sebanyak 0,01% (Kemenkes RI, 2022). Di luar tenaga kesehatan, ada juga yang disebut sebagai tenaga medis. Tenaga medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Undang-Undang Nomor 17 tahun 2023, 2023).

Berdasarkan jumlahnya, tenaga medis di Indonesia berjumlah 173.707 orang dengan dokter umum sejumlah 60%. Enam puluh tiga persen dari total tenaga medis berada di Pulau Jawa dan Bali dengan jumlah terbanyak tersebar di Provinsi DKI Jakarta (24.235 orang), diikuti Jawa Timur kemudian Jawa Barat, sedangkan provinsi dengan tenaga medis paling sedikit adalah Sulawesi Barat (485 orang), diikuti Kalimantan Utara dan Gorontalo (Kemenkes RI, 2022). Berdasarkan data di atas, persebaran tenaga medis di Indonesia masih tidak merata. Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang penting dalam memberikan upaya kesehatan adalah di Rumah Sakit. Pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan oleh tenaga kesehatan dan tenaga medis, atau kita sebut sebagai pekerja kesehatan. Tenaga kesehatan terbanyak di Rumah Sakit Indonesia adalah perawat yaitu sejumlah 334.091 kemudian diikuti 107.430 tenaga medis (Kemenkes RI, 2022). Tidak meratanya distribusi tenaga kesehatan maupun tenaga medis ini dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja tenaga kesehatan, terutama di daerah-daerah yang kurang tenaganya (Hikmah *et al.*, 2020).

Beban kerja tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada timbulnya stres kerja, yaitu sebanyak 62,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh selain beban kerja (Solaeman *et al.*, 2022). Adanya beban kerja yang berat dapat memicu stres dalam melakukan pekerjaan sehingga berujung pada kelelahan. Kelelahan ini tentu dapat mengganggu pelayanan kesehatan sehingga berujung pada layanan kesehatan yang tidak bermutu dan tidak aman (Krisdiana *et al.*, 2022).

Salah satu hal yang meningkatkan motivasi staf sehingga menurunkan beban kerjanya adalah imbalan dan sistem pemberian insentif dalam suatu organisasi (Al Shdaifat, 2017). Imbalan/upah tenaga kesehatan diharapkan dapat memberikan motivasi sehingga beban kerja yang tinggi tidak terlalu membebani dan membuat stress dalam bekerja. Dalam teori ekspektansi, seorang dokter akan mampu bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi apabila dijanjikan mendapatkan imbalan yang sesuai (Al Shdaifat, 2017).

Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI melalui program Risnakes tahun 2017 didapatkan bahwa 28,4% perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Indonesia mendapatkan imbalan/gaji masih di bawah UMP (Upah Minimum Provinsi) di daerahnya masing-masing. Penelusuran lebih lanjut menunjukkan bahwa 28,6% bidan yang bekerja di Puskesmas di Indonesia masih di gaji di bawah UMP daerahnya masing-masing (Santoso *et al.*, 2021). Hal ini tentu dapat berdampak pada motivasi bekerja dan berkaitan dengan beban kerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya (Al Shdaifat, 2017).

Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa merupakan rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang terletak di Kabupaten Sumbawa. Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir telah berkomitmen sejak tahun 2016 untuk selalu memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai Rumah Sakit berupa uang jasa pelayanan. Peningkatan frekuensi pembagian jasa pelayanan menjadi 1 bulan sekali mulai dilakukan per bulan November 2023. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai di Rumah Sakit sehingga berdampak pada kepuasan bekerja (Alsuhaymi *et.al.*, 2023).

Kepuasan bekerja adalah indikator penting yang mempengaruhi perasaan saat bekerja, yang menggambarkan bahwa seseorang mencintai pekerjaannya (Chen *et al.*, 2022). Dalam dunia kesehatan, tenaga kesehatan yang memiliki kepuasan bekerja tentu berbanding terbalik dengan perasaan ingin mengakhiri pekerjaan, maupun distres mental (Mellyana *et al.*, 2021). Kepuasan bekerja sangat terkait dengan imbalan/ pendapatan. Salah satu faktor intrinsik yang mempengaruhi adalah pendapatan yang diperoleh (Marwa and Marijani, 2016; Chen *et al.*, 2022). Pendapatan yang lebih tinggi berkaitan dengan kepuasan yang lebih baik (Braunheim *et al.*, 2024). Kepuasan bekerja ini berkaitan dengan beban kerja dokter keluarga di China (Chen *et al.*, 2022). Beban kerja yang dinyatakan dalam rasio usaha-imbalan dan kepuasan bekerja tenaga kesehatan dapat berkaitan dengan keinginan tenaga kesehatan untuk berhenti bekerja (Kim, E.Y *et al.*, 2022). Hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang dapat diberikan oleh fasilitas kesehatan (Khamlub *et al.*, 2013).

Beban kerja tenaga kesehatan dan tenaga medis di Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir belum pernah diteliti. Beban kerja sangat erat kaitannya dengan usaha yang diberikan dalam melakukan pekerjaan. Ada suatu indikator dalam melihat keseimbangan/kesesuaian antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diperoleh dair usaha tersebut. Indikator ini disebut *Effort-Reward Imbalance* (ERI) dan diukur melalui suatu kuesioner yang disebut kuesioner ERI. Kuesioner ini mengeksplorasi hubungan antara persepsi stress okupasi dengan status kesehatan pegawai dengan mengidentifikasi kegagalan resiprokal antara imbalan yang diterima dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan. Kuesioner ini menilai apakah ada kelebihan komitmen (overkomitmen) dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Chen *et al.*, 2022).

Indikator ERI ini dianggap memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan bekerja tenaga kesehatan secara langsung, dan berkaitan secara tidak langsung dengan performa kerja (Tammasse *et al.*, 2022). Oleh karena itu, dengan adanya distribusi tenaga kesehatan yang belum merata di Indonesia dan masih berfokus di Pulau Jawa-Bali, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat adanya ketidakseimbangan usaha/imbalan pada petugas kesehatan, kepuasan bekerja petugas kesehatan, serta korelasi kedua hal tersebut di di Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* (potong lintang). Penelitian dilakukan di RS H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa pada bulan Mei 2024. Sumber data diperoleh dari skor pada kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian (gabungan kuesioner ERI dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire/MSQ*). Pada kuesioner

ERI, skor dinyatakan dalam skor yang kontinyu, dinyatakan dalam skala likert 1-4, yaitu “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju” serta *Effort-Reward Ratio* (ERR) dihitung sesuai formula (Ren *et al.*, 2019). Kuesioner ERI terdiri dari 3 variabel yaitu usaha, imbalan, dan overkomitmen (Siegrist *et.al.*, 2019). Pada kuesioner MSQ, skor dinyatakan dalam skor yang kontinyu, dinyatakan dalam skala likert 1-5, yaitu “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju”. Kuesioner ini terdiri dari 3 variabel yaitu kepuasan intrinsik, ekstrinsik, dan *general*. Semua variabel ini digabung menjadi kepuasan secara keseluruhan.

Subjek penelitian merupakan petugas kesehatan yang terdiri dari tenaga medis (dokter dan dokter gigi) dan tenaga kesehatan lainnya yang menangani pasien secara langsung. Populasi subjek penelitian adalah 470 orang. Sampel dihitung dengan rumus Slovin dengan batas kesalahan 10% didapatkan jumlah minimal 83 orang. Analisis dilakukan dengan 3 tahap yaitu analisis terhadap ketidakseimbangan usaha-imbalan dari data ERI, analisis kepuasan bekerja dari data kuesioner MSQ, dan korelasi antara masing-masing variabel ketidakseimbangan usaha-imbalan dengan kepuasan bekerja. Korelasi ketidakseimbangan usaha-imbalan dengan kepuasan bekerja menggunakan Uji korelasi *Pearson* atau *Spearman* dengan bantuan software SPSS versi 20.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan pada 3 variabel kuesioner ERI dan keseluruhan variabel kuesioner MSQ, dengan memberikan kuesioner kepada responden. Nilai *r*-hitung pada ketiga variabel usaha, imbalan, dan overkomitmen kuesioner ERI, selalu lebih besar dari nilai *r*-tabel (0,1779) di setiap item kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner ERI dinyatakan valid. Nilai *r*-hitung pada 20 item kuesioner MSQ juga selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *r*-tabel (0,1779) sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner MSQ juga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas untuk kuesioner ERI didapatkan bahwa nilai *Cronbach- α* untuk item usaha, imbalan, dan overkomitmen secara berurutan adalah 0,732 (kategori baik), 0,702 (kategori baik), dan 0,690 (kategori dapat diterima). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel kuesioner ERI dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas responden untuk kuesioner kepuasan bekerja didapatkan nilai *Cronbach- α* adalah 0,918 (kategori *Excellent*). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini didapatkan 120 responden dengan berbagai macam jenis tenaga medis dan kesehatan. Karakteristik responden dan hubungannya dengan *effort reward ratio* (ERR) dan kepuasan bekerja secara umum dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa median atau rerata ERR semua karakteristik dari responden baik jenis kelamin, usia, jenis tenaga, status pendidikan, lama bekerja, status kepegawaian dan status pernikahan selalu di bawah angka 1 (tidak overkomitmen). Tidak ditemukan adanya perbedaan ERR di antara masing-masing klasifikasi karakteristik responden, kecuali pada status kepegawaian. Pada status kepegawaian, ditemukan perbedaan rerata signifikan antara pegawai ASN, THL maupun tenaga BLUD, dimana didapatkan bahwa ketidakseimbangan terbesar adalah pada pegawai ASN dengan rasio 0,81 kemudian diikuti THL dan tenaga BLUD. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ASN yang bekerja merasa melakukan usaha yang lebih jika dibandingkan dengan rasio THL dan tenaga BLUD.

Adapun untuk kepuasan bekerja, dapat dilihat bahwa median atau rerata skor kepuasan bekerja secara keseluruhan di setiap karakteristik responden paling tinggi adalah tenaga THL.

Tidak ditemukan perbedaan rerata signifikan di masing-masing karakteristik, kecuali pada status kepegawaian dengan nilai $p = 0,001$. Skor kepuasan bekerja tertinggi dalam karakteristik ini adalah tenaga THL diikuti tenaga BLUD dan ASN.

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Hubungannya dengan ERR Serta Kepuasan Bekerja

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	ERR		Skor kepuasan bekerja	
				Rerata (SD)/median (min-maks)	Nilai p	Rerata (SD)/median (min-maks)	Nilai p
1	Jenis kelamin						
	Laki-laki	44	36,67 %	0,86 (0,25-2,33)	0,302*	70,73(1,22)	0,619***
	Perempuan	76	63,33 %	0,76 (0,25-1,75)		71,86(1,17)	
2	Usia						
	Kurang dari 20 tahun	0	0 %		0,302**		0,935**
	20-30 tahun	50	41,67 %	0,77(0,30)		71,54(51-95)	
	31-40 tahun	64	53,33 %	0,78 (0,25-2,33)		71,55(51-95)	
	Lebih dari 40 tahun	6	5 %	0,96 (0,42)		69,67 (1,29)	
3	Jenis tenaga						
	Tenaga medis	23	19,17%	0,91(0,28)	0,057*	69,35(1,14)	0,339***
	Tenaga kesehatan	97	80,83 %	0,74(0,25-2,33)		71,94(1,20)	
4	Status pendidikan						
	D3	56	46,67 %	0,74(0,25-2,33)	0,295**	71,57 (1,34)	0,797*****
	S1/D4	11	9,17 %	0,93 (0,38)		72,54(1,28)	
	S1+profesi	40	33,33 %	0,78(0,25-2,33)		71,97 (1,02)	
	S2/spesialis	13	10,83 %	0,91(0,25-2,33)		68,38 (9,35)	
	S3/Subspesialis	0	0 %				
5	Lama bekerja						
	Kurang dari 5 tahun	51	42,50 %	0,78 (0,25-2,33)	0,308**	69,58 (1,20)	0,158*****
	5-10 tahun	51	42,50 %	0,70 (0,25-2,33)		73,88 (1,16)	
	Lebih dari 10 tahun	18	15 %	0,91 (0,32)		69,83 (1,17)	
6	Status kepegawaian						
	ASN	98	81,67 %	0,81 (0,25-2,33)	0,013**	69,73 (1,14)	0,001*****
	THL	10	8,33 %	0,68 (0,25-2,33)		83,80 (1,15)	
	Tenaga BLUD	12	10 %	0,59 (0,24)		75,16 (9,88)	
7	Status pernikahan						
	Menikah	86	71,67 %	0,76 (0,25-2,33)	0,460*	72 (1,13)	0,414***
	Belum menikah	33	27,50 %	2,33)		70,09 (1,09)	
	Bercerai	1	0,83 %	0,83 (0,26)		NA	
				NA			

*uji Mann whitney, **Uji Kruskal wallis, ***Uji T independent, ****Uji One way ANOVA, nilai p signifikan jika kurang dari 0,05.

Analisis *Effort-Reward Imbalance*

Analisis *effort reward imbalance* tenaga medis dan kesehatan dapat dilihat berdasarkan 3 indikator yaitu *effort* (usaha), *reward* (imbalan), ataupun *overkomitmen*. Analisis dalam item usaha dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis Variabel Usaha

No	Item	Rerata skor	STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki tekanan waktu yang konstan karena beban kerja yang berat	2,19	22	59	33	6
2	Saya mendapat banyak gangguan dan interupsi ketika melakukan pekerjaan saya	1,94	33	67	14	6
3	Dibanding beberapa tahun lalu, saat ini pekerjaan saya menjadi semakin berat	2,35	21	48	38	13

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, S= Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa untuk ketiga pertanyaan terkait item/indikator usaha dalam bekerja bagi tenaga medis dan kesehatan, didominasi oleh kategori “Tidak Setuju”, dan skor rerata menunjukkan nilai skor 1,94 – 2,35 sehingga dapat diartikan bahwa tenaga medis dan kesehatan tidak merasakan beban kerja yang berat.

Analisis variabel *reward/imbalan* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Analisis Variabel Imbalan

No	Item	Rerata	STS	TS	S	SS
1	Saya mendapatkan penghargaan yang pantas saya dapatkan dari atasan saya	2,62	14	33	58	15
2	Prospek saya untuk promosi dalam pekerjaan saya adalah rendah	2,94	32	52	33	3
3	Saya pernah mengalami atau saya perkirakan akan mengalami perubahan yang tidak diinginkan dalam situasi kerja saya	2,73	23	47	44	6
4	Jaminan saya tetap bekerja adalah rendah (saya mudah diberhentikan dari pekerjaan saya)	3,30	58	47	8	7
5	Berdasarkan semua usaha dan prestasi yang saya punya di kantor, saya mendapatkan penghormatan dan prestise yang layak	2,68	11	31	64	14
6	Berdasarkan semua usaha dan prestasi yang saya punya di kantor, prospek saya untuk mendapatkan promosi sudah sesuai	2,71	9	32	64	15
7	Berdasarkan semua usaha dan prestasi yang saya punya di kantor, pendapatan (gaji dan jasa pelayanan) saya sudah sesuai	2,43	22	35	52	11

Berdasarkan tabel, terlebih dahulu dilakukan konversi skor yang berbeda pada item pernyataan no.2,3, dan 4, sehingga didapatkan nilai rerata sesuai pada tabel. Berdasarkan tabel di atas juga dapat dilihat bahwa untuk variabel imbalan, ketujuh item yang ditanyakan kepada responden memiliki nilai rerata di atas 2, bahkan ada item yang memiliki skor di atas 3 yaitu pada pertanyaan terkait jaminan bekerja. Pada pertanyaan tersebut, sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa jaminan bekerjanya rendah, sehingga dapat diartikan bahwa

jaminan bekerja pada RS H.L Manambai Abdulkadir cukup tinggi. Item yang memiliki skor paling rendah adalah terkait kesesuaian gaji, dimana responden yang menjawab tidak setuju masih berjumlah 18,33%, sehingga membuat skor menjadi lebih rendah jika dibandingkan dengan item lain pada indikator imbalan ini.

Analisis variabel overkomitmen dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Analisis Variabel Overkomitmen

No	item	Rerata	STS	TS	S	SS
1	Saya mudah kewalahan oleh adanya tekanan waktu di tempat kerja	1,99	29	68	18	5
2	Ketika saya bangun tidur pagi hari, saya langsung terpikirkan tentang masalah di tempat kerja saya	2,08	33	50	32	5
3	Ketika saya pulang kerja dan sampai di rumah, saya mudah untuk bersantai dan meninggalkan pekerjaan.	2,36	13	41	42	24
4	Orang terdekat saya mengatakan bahwa saya berkorban banyak untuk pekerjaan saya.	2,59	10	45	49	16
5	Saya masih memikirkan pekerjaan saya bahkan ketika saya akan tidur.	2,19	27	51	34	8
6	Ketika saya menunda sesuatu yang seharusnya saya kerjakan hari ini, saya sulit tidur di malam hari	2,63	16	34	49	21

Berdasarkan tabel, konversi skor yang berbeda dilakukan terlebih dahulu pada item pernyataan nomor 3, sehingga didapatkan rerata seperti pada tabel. Variabel item overkomitmen memiliki rerata 1,99 – 2,63 yang menunjukkan nilai tengah terkait overkomitmen. Indikator ini menilai pola kognitif-motivasi dari dalam diri pegawai terkait mekanisme penanggulangan akibat stres kerja (Siegrist *et al.*, 2004). Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di variabel ini ditemukan bahwa responden menjawab bervariasi antara setuju dan tidak setuju tentang adanya mekanisme penanggulangan stres personal akibat pekerjaan yang diberikan.

Analisis *Effort-Reward Ratio* (ERR) untuk keseluruhan responden didapatkan bahwa sebanyak 89 responden (74,17%) memiliki ERR < 1 dan 31 responden (25,83%) memiliki ERR > 1, dengan rerata ERR secara keseluruhan adalah 0,83. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup sebanding dengan imbalan yang didapatkan di RS H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa.

Analisis Kepuasan Bekerja

Analisis kepuasan bekerja terhadap tenaga medis dan kesehatan dilakukan dengan membagi menjadi 3 item kepuasan, yaitu kepuasan intrinsik yang berasal dari dalam diri responden, kepuasan ekstrinsik yang berasal dari faktor-faktor di luar responden, dan kepuasan *general* yaitu item di luar kedua kepuasan di atas. Analisis kepuasan bekerja intrinsik dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa rerata skor responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan item kepuasan intrinsik berkisar antara 3,06 – 4,11. Skor ini menunjukkan cukup puas. Pertanyaan dengan rerata skor tertinggi adalah perasaan ketika memperoleh pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden merasa cukup puas dapat bekerja di RS H.L Manambai Abdulkadir. \

Tabel 5. Analisis Kepuasan Bekerja Intrinsik

No	Item	STP	TP	N	P	SP	
1	Dapat merasa terus sibuk sepanjang waktu	3,06	4	26	58	23	9
2	Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam pekerjaan	3,41	5	9	49	46	11
3	Kesempatan untuk dapat melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	3,54	0	15	42	46	17
4	Dapat melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	3,38	8	18	33	43	18
5	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	4,00	1	2	19	72	26
6	Kesempatan untuk memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan	3,80	1	3	33	65	18
7	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki	3,98	1	5	19	66	29
8	Kebebasan untuk menilai sesuatu (menggunakan pendapat saya sendiri)	3,56	4	10	45	47	16
9	Kesempatan untuk mencoba menggunakan metode yang baru (metode sendiri) dalam pekerjaan	3,29	4	19	50	32	15
10	Perasaan ketika saya berhasil memperoleh pekerjaan	4,11	1	1	19	62	37

STP= Sangat Tidak Puas; TP= Tidak Puas;N = Netral;P= Puas;SP= Sangat Puas

Analisis kepuasan bekerja ekstrinsik dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Analisis Kepuasan Bekerja Ekstrinsik

No	Item	Rerata	STP	TP	N	P	SP
1	Cara atasan saya menangani kami para pekerjanya	3,36	10	16	37	35	22
2	Kompetensi atasan saya dalam mengambil Keputusan	3,39	7	17	37	40	19
3	Pekerjaan saya memberikan jaminan keamanan kerja	3,38	8	15	36	45	16
4	Cara kebijakan perusahaan/tempat saya bekerja diimplementasikan	3,37	5	17	42	41	15
5	Kondisi selama bekerja	3,68	4	10	33	47	26
6	Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain	3,88	1	5	29	57	28

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa rerata skor pada masing-masing item pertanyaan berkisar antara 3,36 – 3,88. Skor ini menunjukkan nilai yang cenderung puas. Pertanyaan dengan skor tertinggi adalah cara rekan kerja bergaul satu dengan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa suasana bekerja antara pegawai cukup baik di RS H.L manambai Abdulkadir Sumbawa.

Analisis kepuasan bekerja secara umum (tidak termasuk intrinsik dan ekstrinsik) dapat dilihat pada tabel 7.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa rerata skor untuk item kepuasan bekerja secara umum berkisar antara 3,37 – 3,91. Rerata skor tertinggi terdapat pada item pertanyaan “kesempatan menjadi seseorang yang bernilai dalam masyarakat”. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan bekerja di RS H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa, responden merasa dapat menjadi seseorang yang bermanfaat.

Tabel 7. Analisis Kepuasan Bekerja Secara Umum (General)

No	Item	Rerata	STP	TP	N	P	SP
1	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" yang bernilai dalam masyarakat	3,91	1	9	21	58	31
2	Besarnya gaji (pendapatan) yang saya terima dan pekerjaan yang harus saya lakukan.	3,37	8	12	40	48	12
3	Kesempatan untuk maju	3,50	5	12	40	44	19
4	Pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik	3,57	3	10	43	44	20

Analisis kepuasan bekerja secara keseluruhan tanpa melihat variabel intrinsik dan ekstrinsik juga dilakukan. Dari analisis ini, didapatkan bahwa rerata skor kepuasan keseluruhan responden dengan 20 item pertanyaan pada kuesioner adalah 71,52. Hal ini menunjukkan nilai yang tinggi.

Korelasi *Effort-Reward Imbalance* dengan Kepuasan Bekerja

Analisis korelasi dilakukan antara ERI dengan kepuasan bekerja pada masing-masing item/variabel yang ada. Analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Analisis Korelasi (Nilai R) antara Komponen ERI dengan Kepuasan Bekerja

Variabel	Rerata (SD)	Nilai r							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1-Usaha	6,49 (1,99)	1							
2-Imbalan	20,5 (3,47)	-0,553*	1						
3-Overkomitmen	13,83 (3,22)	0,4*	-0,207*	1					
4-ERR	0,83 (0,37)	0,906	-0,823	0,344*	1				
5-Kepuasan bekerja intrinsik	36,05 (5,54)	-0,212*	0,359*	-0,028^	-0,292*	1			
6-Kepuasan bekerja ekstrinsik	21,06 (4,73)	-0,444*	0,530*	-0,104^	-0,525*	0,657*	1		
7-Kepuasan bekerja <i>general</i>	14,34 (2,86)	-0,287*	0,545*	-0,075^	-0,418*	0,742*	0,779*	1	
8-Kepuasan bekerja keseluruhan	71,52 (11,92)	-0,336*	0,514*	-0,063^	-0,442*	0,894*	0,900*	0,896*	1

*Nilai $p < 0,05$; ^Nilai $p > 0,05$; Semua tes dilakukan dengan Uji *Spearman*, kecuali uji korelasi variabel kepuasan bekerja *general* dan keseluruhan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel usaha memiliki korelasi positif sedang dengan overkomitmen ($r=0,4$; $p=0,000$), korelasi negatif sedang dengan variabel imbalan ($r=-0,553$; $p=0,000$), korelasi negatif rendah dengan kepuasan intrinsik ($r=-0,212$; $p=0,02$), *general* ($r=-0,287$; $p=0,001$) dan keseluruhan ($r=-0,336$; $p=0,00$), serta korelasi negatif sedang dengan kepuasan bekerja ekstrinsik ($r=-0,444$; $p=0,00$). Korelasi tertinggi adalah korelasi antara variabel usaha dengan kepuasan bekerja ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

usaha yang dikeluarkan, kepuasan bekerja semakin rendah pada penelitian ini. Variabel imbalan memiliki korelasi negatif lemah dengan overkomitmen ($r=-0,207;p=0,024$), korelasi negatif sedang dengan usaha ($r=-0,553;p=0,000$), korelasi positif rendah dengan kepuasan bekerja intrinsik ($r=0,359;p=0,00$), korelasi positif sedang dengan kepuasan ekstrinsik ($r=0,53;p=0,00$), *general* ($r=0,545;p=0,00$), dan secara keseluruhan ($r=0,514;p=0,00$). Korelasi negatif dengan variabel usaha pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah imbalan yang diterima oleh tenaga kesehatan, mereka merasa usaha yang diberikan semakin besar. Korelasi positif tertinggi adalah antara variabel imbalan dengan kepuasan bekerja *general*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi imbalan yang diterima, maka kepuasan bekerja secara keseluruhan semakin tinggi pada penelitian ini.

Variabel overkomitmen tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan semua variabel kepuasan bekerja pada penelitian ini. Adapun variabel ERR memiliki positif rendah dengan overkomitmen ($r=0,344;p=0,000$), korelasi negatif rendah dengan kepuasan bekerja intrinsik ($r=-0,292;p=0,001$), korelasi negatif sedang dengan kepuasan bekerja ekstrinsik ($r=-0,525;p=0,00$), kepuasan bekerja *general* ($r=-0,418;p=0,00$), dan kepuasan bekerja secara keseluruhan ($r=-0,442;p=0,00$). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, semakin tinggi rasio ERR, maka kepuasan bekerja semakin rendah.

Berdasarkan tabel 8, juga dapat dilihat bahwa variabel kepuasan bekerja intrinsik memiliki korelasi positif kuat dengan kepuasan bekerja ekstrinsik ($r=0,657;p=0,000$) dan kepuasan bekerja *general* ($r=0,742;p=0,000$). Variabel kepuasan ekstrinsik juga memiliki korelasi positif kuat dengan kepuasan bekerja *general* ($r=0,779;p=0,000$). Korelasi variabel kepuasan bekerja intrinsik dan ekstrinsik ini lebih tinggi pada penelitian ini dibanding penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.*, tahun 2021, dimana didapatkan nilai r adalah 0,563 (Chen *et al.*, 2022)

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rasio ERR dan kepuasan bekerja di antara jenis tenaga kepegawaian di RS H.L Manambai Abdulkadir. Tenaga yang memiliki status sebagai ASN memiliki ketidakseimbangan usaha imbalan dan kepuasan yang paling rendah jika dibandingkan dengan tenaga THL dan BLUD. Hal ini dapat disebabkan oleh karena tenaga ASN di RS H.L Manambai Abdulkadir memungkinkan diberikan tugas tambahan yang lebih banyak dibandingkan oleh atasan langsung seperti sebagai kepala ruang, kepala instalasi, maupun tugas tambahan lainnya, sehingga hal ini dapat berpengaruh pada persepsi terkait variabel usaha dan kepuasan bekerja secara keseluruhan.

Pada penelitian ini didapatkan juga bahwa status kepegawaian berbeda signifikan antara parameter ERR dan kepuasan bekerja secara keseluruhan. Nilai ERR pada ASN lebih tinggi daripada tenaga THL dan tenaga BLUD. Hal ini dapat disebabkan karena ASN merasa memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang lebih jika dibandingkan tenaga THL dan BLUD.

Berdasarkan data rasio ERR, didapatkan bahwa sebagian besar rasio ERR bernilai kurang dari 1 (74,17%). Rasio ERR lebih dari 1 didapatkan pada 25,83% responden. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu di Afrika Selatan pada tahun 2022, yang menyatakan bahwa terdapat lebih dari 50% tenaga kesehatan yang memiliki nilai rasio ERR lebih dari 1 (Jensen, *et.al*, 2022). Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Tammasse, dkk., pada tahun 2022 di Sulawesi Selatan, juga menemukan bahwa di 2 Rumah Sakit yang diteliti, didapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian ini, dimana dominasi ERR lebih dari 1 sebanyak 50,9% dibandingkan nilai ERR kurang dari 1 (Tammasse *et al.*, 2022). Hasil yang sama dengan penelitian ini didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Chen, dkk., pada tahun 2021 di China yang menemukan bahwa dokter keluarga memiliki nilai ERR kurang dari 1 lebih banyak dibandingkan dengan nilai ERR yang kurang dari 1 (Chen *et al.*, 2022). Dominasi nilai ERR yang rendah pada penelitian ini dapat disebabkan oleh adanya rerata skor variabel usaha yang

relatif lebih rendah dari rerata skor variabel imbalan. Banyak responden yang menilai bahwa usaha yang dilakukan sesuai dengan imbalan yang didapatkan. Hal ini juga terlihat pada item imbalan pada kepuasan bekerja (pada kepuasan bekerja *general*) yang mendapat rerata cukup baik yaitu berkisar antara 3,37-3,91. Kesesuaian dengan penelitian terdahulu sangat dipengaruhi karakteristik responden di masing-masing penelitian.

Variabel kepuasan bekerja pada penelitian ini secara keseluruhan memiliki skor yang cukup baik yaitu 71,52. Hal ini masuk dalam kategori tinggi (Nailissaadah and Suharmono, 2022). Jika dilihat dari masing-masing variabel kepuasan yang ada yaitu kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik dan kepuasan *general*, didapatkan rerata skor yang hampir sama yaitu berkisar antara 3,50-3,61. Kepuasan intrinsik memiliki skor yang paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga jenis kepuasan tersebut, semua aspek menunjukkan nilai di atas 3 (relatif puas), dan kepuasan intrinsik sedikit lebih tinggi dibandingkan variabel kepuasan lainnya. Kepuasan bekerja secara keseluruhan pada penelitian ini tidak didapatkan perbedaan signifikan pada karakteristik jenis kelamin, usia, statur perkawinan, dan lama bekerja. Hal ini sedikit berbeda dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan bekerja pada masing-masing kelompok usia pegawai (Chen *et al.*, 2022).

Adanya peningkatan frekuensi pembagian jasa pelayanan menjadi 1 bulan sekali merupakan salah satu inovasi dari RS H.L Manambai Abdulkadir. Pembagian jasa pelayanan ini merupakan salah satu variabel imbalan terkait gaji. Responden menilai variabel imbalan baik dalam kuesioner ERI (ERI7) maupun kepuasan bekerja (MSQ13) dengan nilai yang cukup (rerata skor 2,43 dan 3,37). Berdasarkan data ini, dapat dilihat bahwa masih terdapat 48% responden yang menilai gaji tidak sesuai berdasarkan kuesioner ERI. Adapun berdasarkan kepuasan mendapatkan gaji, 50% responden menjawab netral dan tidak puas. Namun jika digabungkan dengan adanya aspek imbalan lainnya selain gaji, skor variabel imbalan dan kepuasan bekerja *general* menjadi meningkat. Pendalaman terkait ketidaksesuaian dan ketidakpuasan responden terhadap gaji yang diterima dapat dilakukan dengan wawancara mendalam kepada responden.

Korelasi antara ERI dan kepuasan bekerja pada penelitian ini mendapatkan data bahwa rasio ERR memiliki korelasi negatif signifikan dengan kepuasan bekerja dengan kekuatan rendah hingga sedang, namun variabel overkomitmen memiliki korelasi negatif tapi tidak signifikan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rasio ERR memiliki korelasi negatif signifikan dengan kepuasan bekerja intrinsik dan *general* dengan kekuatan rendah namun tidak memiliki korelasi dengan kepuasan bekerja ekstrinsik (Chen *et al.*, 2022). Pada penelitian lain disebutkan bahwa korelasi ERR dengan kepuasan bekerja secara keseluruhan juga memiliki korelasi negatif signifikan dengan kekuatan rendah (Satoh, *et al.*, 2017).

Pada penelitian Chen dkk., tahun 2021, ditemukan bahwa overkomitmen memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan kepuasan bekerja intrinsik maupun ekstrinsik dan *general* dengan kekuatan sedang (Chen *et al.*, 2022). Namun data tersebut tidak didapatkan pada penelitian ini. Hal ini dapat disebabkan karena nilai skor rerata variabel overkomitmen cukup bervariasi pada penelitian ini. Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan. Keterbatasan utama yang dialami oleh peneliti adalah pendalaman terhadap variabel usaha, imbalan, dan overkomitmen maupun kepuasan bekerja. Pendalaman dapat dilakukan dengan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam maupun diskusi kelompok terarah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa petugas kesehatan yang bertugas di RS H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa didominasi oleh petugas kesehatan yang memiliki rasio

usaha-imbalance (ERR) yang kurang dari 1 (74,17%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas kesehatan merasa seimbang antara usaha yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima. Kepuasan bekerja petugas kesehatan di Rumah Sakit H.L manambai Abdulkadir Sumbawa cukup tinggi dengan rerata skor 71,52. Korelasi antara ketidakseimbangan usaha-imbalance dan kepuasan bekerja di antara petugas kesehatan di Rumah Sakit H.L Manambai Abdulkadir Sumbawa menunjukkan korelasi negatif signifikan dengan kekuatan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak seimbang antara usaha-imbalance petugas kesehatan, maka kepuasan bekerja semakin rendah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tulisan ini, semoga penelitian dan tulisan ini membawa manfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsuhaymi, E.B.A, Almutairi, M.H.M, Alkhaibri, U.M.U, Aljohani, T.S.A, Alharbi, H.M.M, Al-Rashidi, N.A.M, Almalki, F.M.S, Alalawi, S.M., Almutairi, A.Q.F, Alraddadi, S.A. (2023) 'Reward management and job satisfaction among health workers employees in Al-Medina region, (2023) Cross Sectional Survey', *Migration Letters*, 21(5), pp.1270-1278.
- Braunheim, L., Dragano, N., Khachatryan, K., Beutel, M., Braehler, E. (2024) 'The effects of effort-reward imbalance on the job, overcommitment, and income on life satisfaction in Germany from a longitudinal perspective', *Social Science and Medicine*, 341(June 2023). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.116523>.
- Center Disease Control. (2013). *NHSN Healthcare Personnel safety Component Key terms*. USA : Author
- Chen, J., Wang, Y., Liu, S., Xiao, Z., Wu, Y. (2022) 'Analysis on the relationship between effort-reward imbalance and job satisfaction among family doctors in China: a cross-sectional study', *BMC Health Services Research*, 22(1), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08377-5>.
- Darboe, A., Lin, I.F. and Kuo, H.W. (2016) 'Effort-reward imbalance and self-rated health among Gambian healthcare professionals', *BMC Health Services Research*, 16(1), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1347-0>.
- Fadhilah Utami Tammase, I., Rivai, F., Zulkifli, A., Noor, N., Pasinringi, S., Balqis. (2022) 'Effects Of Effort-Reward Imbalance (Eri) On The Job Satisfaction And Work Performance Among Healthcare Workers Of Maternal And Children Regional Hospital Of South Sulawesi In 2022', *Journal of Positive School Psychology*, 2022(8), pp. 89–98. Available at: <http://journalppw.com>.
- Hikmah, N., Rahman, H. and Puspitasari, A. (2020) 'Membandingkan Ketimpangan Ketersediaan Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Wilayah Indonesia Timur', *Window of Public Health Journal*, 1(1), pp. 31–37. Available at: <https://doi.org/10.33096/woph.vi.36>.
- Hirschfeld, R.R. (2000) 'Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference?', *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), pp. 255–270. Available at: <https://doi.org/10.1177/00131640021970493>.
- Jensen, N., Lund, C. and Abrahams, Z. (2022) 'Exploring effort–reward imbalance and professional quality of life among health workers in Cape Town, South Africa: a mixed-methods study', *Global Health Research and Policy*, 7(1). Available at: <https://doi.org/10.1186/s41256-022-00242-6>.
- Kemenkes RI (2022) *Profil Kesehatan Indonesia 2021, Pusdatin.Kemenkes.Go.Id*. Jakarta :

Penerbit

- Khamlub, S., Rashid, H.O., Bashar Sarker, M.A., Hirosawa, T., Outayong, P., Sakamoto, J. (2013). 'Job satisfaction of Health-care workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamxay Provinsi, Lao PDR', *Nagoya Journal of Medical Science*, 75(3-4), pp.233-241.
- Krisdiana, H. *et al.* (2022) 'Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan dengan Kelelahan Kerja di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi', *Jurnal Biostatistik, Kependudukan, dan Informatika Kesehatan*, 2(3), p. 136. Available at: <https://doi.org/10.51181/bikfokes.v2i3.6248>.
- Marwa, Y. and Marijani, R. (2016) 'The validation of the Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ) in Tanzania : A Case of Tanzania Public Service College', *Journal of Asian and African studies*, 23(2011), pp. 162–172.
- Meliala, A., Frans, S., Hidayah, W., Mansur, F., candra. (2021) 'Penilaian Beban Kerja Tenaga Kesehatan dan Lingkungan Kerja yang Mendukung Selama Pandemi Covid-19', *Pusat Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada* [Preprint].
- Mellyana, K., Putri, T.U., Adnyani, I.G.A.D. (2021) 'The Effect of Reward System, Job Motivation, and Job Satisfaction on Employee Retention', *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, (5), pp. 58–65. Available at: www.ajhssr.com.
- Nailissaadah, M. and Suharmono (2022) 'Job Satisfaction Analysis Using Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) In the Public Sector', *BIRCI: Budapest International Research and Critics Institute*, 5(2), pp. 13437–13446. Available at: <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5199/pdf>.
- RSiegrist, Li, J., Monatano, D. (2019) 'Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire for teachers (Teacher ERIQ)', *Frontiers in Psychology*, 10(SEP), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02047>.
- RI, P. (2023) *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Peraturan Perundang-undangan*.
- Santoso, A.P.A, Suhatmi, E.C., Hastuti, I., Pamungkas, Z.B. (2021) 'Analisis Yuridis Pemberian Upah di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit', *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(3), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2006>.
- Satoh, M., Watanabe, I. and Asakura, K. (2017) 'Occupational commitment and job satisfaction mediate effort – reward imbalance and the intention to continue nursing', pp. 49–60. Available at: <https://doi.org/10.1111/jjns.12135>.
- Al Shdaifat, F.H. (2017) 'The impact of reward system and motivation on doctors performance in private health sector United Arab Emirates. An empirical study', *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(23), pp. 551–558.
- Siegrist, J. (1996) 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions.', *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), pp. 27–41. Available at: <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>.
- Solaeman, A.A., Dewi, M.P. and Chrisnatalia, M. (2022) 'Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Saat Pandemi Covid-19', *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(3), pp. 117–128. Available at: <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i3.7304>.