

## Analysis of the Associated Factors of Doctor Job Satisfaction at Covid-19 Pandemic

Rendi Deva Andra<sup>1\*</sup>, Ratni Prima Lita<sup>2</sup>, Adila Kasni Astiena<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Magister, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas, Limau Manis, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Limau Manis, Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Andalas, Limau Manis, Padang, Indonesia

\*ratniprimalita@eb.unand.ac.id

### Abstract

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

**Keywords:** Covid-19, Doctors, Job Satisfaction, Teaching Hospital

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberikan dampak pada seluruh aspek kehidupan, seperti gaya hidup, kesehatan, sosial, politik dan kondisi ekonomi. Meningkatnya angka kejadian Covid-19 menyebabkan kepanikan, stress, ketakutan pada masyarakat dunia (Çevrimkaya *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2021; Shapoval *et al.*, 2020). Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang paling terdampak. Kombinasi yang terjadi akibat keterbatasan obat, peralatan, sumber daya, dan perubahan peraturan kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan (Giannis *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2021). Peningkatan beban kerja tenaga kesehatan, keterbatasan waktu untuk diri sendiri, isolasi dan stigma, serta peningkatan angka paparan dan kematian pada tenaga kesehatan terjadi saat pandemi Covid-19 berdampak pada kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan

Kramer, dari 3612 tenaga medis didapatkan, 47,4 persen mengalami penurunan dalam hal kepuasan kerja (Kramer *et al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan Acharya, terhadap 223 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Patan Nepal, didapatkan kepuasan kerja dokter pada saat pandemi Covid-19 adalah 65% lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja tenaga teknis yang bekerja di rumah sakit tersebut (Acharya *et al.*, 2020). Penelitian lainnya yang membandingkan 210 perawat yang menangani Covid-19 di Rumah Sakit Zagazig Fever dengan perawat yang tidak menangani Covid-19 di Rumah Sakit General Zagazig didapatkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit Covid-19 lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja di rumah sakit yang tidak menangani kasus Covid-19 (Said & El-Shafei, 2020).

Kepuasan kerja yang baik bagi tenaga kesehatan merupakan hal yang penting terhadap

pencapaian pemberian kualitas pelayanan yang prima (Said & El-Shafei, 2020). Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan pada suatu perusahaan atau organisasi (Lu *et al.*, 2016). Rumah Sakit Universitas Andalas merupakan salah satu rumah sakit perguruan tinggi negeri (RSPTN) dimana pengelolaannya berada dibawah Universitas Andalas. Rumah Sakit Universitas Andalas pada tanggal 13 April 2020 ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan kasus Covid-19. Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di saat pandemi Covid-19, didapatkan 13,3% responden tidak terlalu puas, 53,3% puas, dan 33,3% sangat puas. Dari data tersebut ketidakpuasan terbesar terdapat pada dokter umum dimana, dari 6 orang yang diteliti kepuasan kerja hanya 53,5%. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter di Rumah Sakit Universitas Andalas pada era pandemi Covid-19.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Locke (2015), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan positif yang berasal dari penilaian dan pengalaman terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan, dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Zainal *et al.*, 2015).

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

Pandemi Covid-19 berdampak pada semua sektor usaha, dimana sektor kesehatan merupakan salah satu sektor yang paling terdampak. Pelayanan kesehatan seperti di rumah sakit menjadi terbatas. Pandemi menyebabkan terjadinya keterbatasan obat, keterbatasan peralatan penyelamatan jiwa, dan keterbatasan sumber daya kesehatan. Selain itu terjadi perubahan yang signifikan terkait peraturan kerja di pusat pelayanan kesehatan. Kombinasi yang terjadi akibat keterbatasan obat, peralatan, sumber daya, dan perubahan peraturan kerja dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan (Giannis *et al.*, 2020; Khan *et al.*, 2021).

Tenaga kesehatan dihadapkan dengan peningkatan beban kerja, peningkatan resiko infeksi, dan peningkatan stres fisik dan mental yang berdampak pada kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan pada 455 tenaga kesehatan yang bekerja dalam pencegahan dan penanganan Covid-19 di Provinsi Hubei, menggunakan kuisioner kepuasan minesota (MSQ), dari tanggal 10 Januari 2020 hingga 10 Maret 2020, didapatkan rata-rata kepuasan kerja tenaga kesehatan adalah  $82,58\% \pm 11,11$ , kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, durasi bekerja diluar pandemi, durasi tidur harian, dan bentuk partisipasi kerja (Yu *et al.*, 2020).

Penelitian lain yang dilakukan terhadap 223 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Patan Nepal, didapatkan kepuasan kerja dokter pada saat pandemi Covid-19 adalah 65% lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja tenaga teknis yang bekerja di rumah sakit tersebut (Acharya *et al.*, 2020). Penelitian lain yang dilakukan terhadap 210 perawat di Rumah Sakit Zagazig Fever yang menangani pasien Covid-19 dibandingkan dengan 210 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Zagazig General yang tidak menangani pasien Covid-19, didapatkan kepuasan kerja perawat yang bekerja di rumah sakit Covid-19 lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja di rumah sakit yang tidak menangani kasus Covid-19 (Said & El-Shafei, 2020). Penelitian yang dilakukan Leskovic *et al.* (2020) di Slovenia, kepuasan kerja perawat secara keseluruhan menurun dari 75,6% pada tahun 2013 menjadi 61,9% pada tahun 2020. Kepuasan kerja tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja perawat yang melakukan pekerjaan keperawatan di rumah, dan kepuasan kerja tersebut juga berkaitan dengan kebijakan-kebijakan politik yang secara langsung berdampak pada kondisi kerja mereka.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif (positivis). Pendekatan kuantitatif menggunakan desain *cross sectional* dimana penelitian yang dilakukan pada waktu yang sama untuk mengetahui hubungan variabel *independent* gaji, promosi, tunjangan, pengakuan, supervisi, aturan perusahaan, teman kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi) dengan variabel *independent* itu kepuasan kerja secara keseluruhan.

Populasi penelitian adalah semua dokter dan dokter spesialis yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas dengan kriteria yaitu: pegawai rumah sakit yang merupakan dokter dan dokter gigi, dapat berkomunikasi dengan baik, dan bersedia sebagai responden dalam penelitian. Total dokter dan dokter spesialis yang memenuhi kriteria berjumlah 105. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Pemilihan sampel dengan teknik ini diharapkan

dapat memberikan informasi yang akurat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner *Job Stisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul Spector. Terdapat 9 aspek penilaian kepuasan kerja yang dinilai yaitu, gaji, promosi, tunjangan, pengakuan, supervisi, aturan perusahaan, teman kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sembilan aspek penilaian JSS masing-masing memiliki 4 pertanyaan, dimana dari pertanyaan tersebut ada pertanyaan yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif. Masing-masing pertanyaan dinilai dengan skala likert dari 1 sampai 6, 1 untuk sangat tidak setuju, dan 6 untuk sangat setuju. Pada pertanyaan positif semakin tinggi nilai maka kepuasan semakin tinggi, sedangkan pada pertanyaan negatif kepuasan berkebalikan. Masing-masing aspek penilaian memiliki rentang nilai 4-24, dan total dari 9 aspek memiliki nilai 36-216. Interpretasi dari penilaian masing-masing pertanyaan adalah, jika bernilai 4 atau lebih berarti puas, dibawah 3 tidak puas, dan 3-4 bernilai ragu-ragu (*ambivalent*). Untuk masing-masing aspek, dengan jumlah pertanyaan 4, interpretasi penilaian adalah 4-12 tidak puas, antara 12-16 ragu-ragu (*ambivalent*), 16-24 puas. Untuk total 9 aspek penilaian, 36-108 merupakan ketidakpuasan, antara 108-144 ragu-ragu (*ambivalent*), dan 144-216 merupakan kepuasan (Spector, 1985).

Dari penyebaran kuesioner sebanyak 105 kuisioner, didapatkan 34 kuesioner tidak memenuhi kriteria, sehingga terdapat 71 kuesioner yang dianalisis.

Analisis data pada penelitian ini dengan analisis univariat dan multivariat menggunakan aplikasi SPSS 26. Uji validitas dan realibilitas dilakukan sebelum penyebaran kuisioner, dimana didapatkan keseluruhan pertanyaan valid dan realibel. Analisis univariat dilakukan dengan menganalisis sembilan faktor kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan, analisis dilanjutkan dengan melakukan analisis bivariat yang sebelumnya dilakukan uji normalitas data, dari hasil uji normalitas data didapatkan data tidak normal, sehingga analisis bivariat dilakukan dengan korelasi spearman, sehingga didapatkan hubungan antara kepuasan kerja keseluruhan dengan faktor-faktor kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Pada penelitian ini didapatkan karakteristik responden terdapat pada Tabel 1. Dari Tabel 1 mengenai karakteristik responden dokter umum dan dokter spesialis di Rumah Sakit Universitas Andalas didapatkan, pada karakteristik jenis kelamin 63,4% atau 45 responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik usia responden terbanyak pada

penelitian ini adalah pada rentang 30-40 tahun (49,3%). Status pendidikan terbanyak responden adalah pascasarjana yaitu 54,9% dan 78,9% responden sudah menikah. Responden penelitian ini 67,6% (48 orang) berprofesi sebagai dokter spesialis. Lama bekerja responden terbanyak pada penelitian ini adalah kurang dari 6 tahun (74,6%). Karakteristik status kerja responden terbanyak adalah PNS yaitu sebanyak 47,9% atau 34 responden. Jumlah dinas responden pada penelitian ini yang terbanyak berada pada kelompok besar dan 3 kali seminggu yaitu 64,8% dan jumlah waktu tidur harian responden terbanyak pada kelompok besar dan 6 jam yaitu 62%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

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

Hasil penelitian mengenai persepsi dokter terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tercantum pada Tabel 2.

Tabel 2. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Tidak Puas (%)	Ragu-Ragu (%)	Puas (%)	Mean	SD
Gaji	22,5	29,6	47,9	15,65	3,657
Promosi	5,6	31	63,4	17,59	2,846
Supervisi	0	7	93	19,31	1,848
Tunjangan	22,5	35,2	42,3	15,38	3,889
Pengakuan	5,6	23,9	70,4	17,39	2,744
Aturan Kerja	5,6	46,5	47,9	16,04	1,953
Rekan Kerja	0	4,2	95,8	19,54	1,637

Variabel	Tidak Puas (%)	Ragu-Ragu (%)	Puas (%)	Mean	SD
Sifat Kerja	0	4,2	95,8	20,20	1,721
Komunikasi	0	25,4	74,6	18,25	2,136
OJS	0	11,3	88,7	2,89	0,318

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

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

Pada variabel tunjangan hanya 30 responden (42,3%) memberikan tanggapan puas terhadap promosi yang ada di Rumah Sakit Universitas Andalas, dan terdapat 22,5% yang tidak puas, serta 35,2% ragu-ragu, nilai rata-rata 15,38 dan standar deviasi 3,889. Tunjangan merupakan kompensasi finansial atau non-finansial, kompensasi finansial langsung seperti insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti program pensiun, sedangkan kompensasi non finansial seperti kerja paruh waktu (Sumedho, 2015). Pada penelitian ini kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan memiliki nilai rata-rata terendah dari sembilan aspek kepuasan. Rendahnya nilai rata-rata ini disebabkan oleh banyaknya dokter yang merasa jasa medis yang diberikan rumah sakit lebih kecil jika dibandingkan dengan rumah sakit lain. Tidak adanya atau sedikitnya tunjangan yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan (Allebdi & Ibrahim, 2020).

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

terjaganya kualitas pelayanan (Mohd Noor & Zainordin, 2018; Nur *et al.*, 2018).

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

Pada variabel aturan kerja didapatkan hanya 34 responden (47,9%) menyatakan puas terhadap aturan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 16,04 dan standar deviasi 1,953. Hasil yang sama mengenai ketidakpuasan terhadap aturan kerja didapatkan pada beberapa penelitian (AlJumail and Rabbani, 2021; Roditis *et al.*, 2019). Pada variabel teman kerja didapatkan 68 responden (95,8%) menyatakan puas terhadap rekan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 19,54 dan standar deviasi 1,637. Hasil yang sama juga didapatkan pada beberapa penelitian (AlJumail & Rabbani, 2021; Nurhayani, 2006). Teman kerja atau rekan kerja merupakan orang-orang yang bekerja dalam satu organisasi atau perusahaan (disamping supervisor) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja. Rekan kerja memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman atau tidak nyaman (Bateman, 2009).

Pada variabel sifat pekerjaan didapatkan 68 responden (95,8%) menyatakan puas terhadap rekan kerja di Rumah Sakit Universitas Andalas, dengan rata-rata nilai kepuasan 20,20 dan standar deviasi 1,721. Penelitian Allebdi juga menunjukkan hal yang sama dimana 63% responden puas terhadap sifat pekerjaan, dan sisanya 21% tidak puas (Allebdi and Ibrahim, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani didapatkan dari 45 orang dokter di RSUD Jayapura, sebagian besar (71,1%) puas dengan suasana kerja yang ada di rumah sakit (Cahyani AS, 2013). Menurut Smerek dan Peterson dalam (Nguyen *et al.*, 2021) pekerjaan itu sendiri atau sifat kerja merupakan prediktor yang penting dalam kepuasan kerja, dimana didapatkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan elemen dari suatu pekerjaan. Rumah sakit perlu mempertahankan situasi sifat pekerjaan di RS Universitas Andalas sehingga dapat menjaga kepuasan kerja dokter.

Pada variabel komunikasi didapatkan 53 responden (74,6%) menyatakan puas terhadap komunikasi di Rumah Sakit Universitas Andalas,

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

Tabel 3. Analisis Bivariat Variabel Kepuasan Kerja

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

Pada Tabel 3 didapatkan variabel gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan, sedangkan variabel promosi dan aturan kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil ini menunjukkan semakin meningkat persepsi kepuasan terhadap gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian yang sama juga terdapat pada penelitian Bello *et al.* pada 157 dokter, dimana variabel gaji memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan  $p < 0,001$  (Bello *et al.*, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Serreqi juga menunjukkan terdapat hubungan antara gaji yang didapatkan dengan kepuasan kerja (Serreqi, 2020). Kepuasan bergantung dengan sistem imbalan yang adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan akan muncul bila gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima. Imbalan merupakan faktor yang sangat penting dalam kepuasan kerja, namun tidak menutupi semua aspek dalam kepuasan kerja (Mishra, 2013). Penelitian yang dilakukan di RSUD Dr. Kanujoso Balikpapan didapatkan adanya hubungan antara persepsi dokter terhadap tunjangan dengan kepuasan kerja dengan  $p = 0,061$  (Nurhayani S, 2006).

Hubungan antara pengakuan dan kepuasan kerja didapatkan pada penelitian Bello *et al.* pada

157 dokter, dimana variabel pengakuan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dokter dengan  $p < 0,001$  (Bello *et al.*, 2018). Pengakuan merupakan sesuatu yang didapatkan ketika seseorang melakukan pekerjaan yang memenuhi performansi yang telah ditetapkan, pengakuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Brilian & Rimadiaz, 2019).

Hubungan supervisi dan kepuasan kerja juga terdapat pada penelitian (Bello *et al.*, 2018). Supervisi merupakan suatu keadaan kompeten atau tidak kompeten, adil atau tidak adil dari seorang atasan, mencakup didalamnya kemauan atasan mendelegasikan tanggung jawab, atau mengajarkan kejuruan dan pengetahuan tentang kerja. Kepemimpinan yang buruk akan menurunkan level kepuasan kerja seorang pekerja dalam pekerjaannya (Alshmemri *et al.*, 2017).

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

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

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

## Simpulan

Dari hasil penelitian kepuasan kerja yang dilakukan pada era pandemi Covid-19 didapatkan dokter puas terkait promosi, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Pada variabel tunjangan, gaji dan aturan kerja didapatkan ketidakpuasan. Pihak rumah sakit sebaiknya



memperhatikan kepuasan terkait gaji, tunjangan, dan aturan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan dapat mempengaruhi pelayanan terhadap pasien. Pada penelitian ini didapatkan variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan adalah variabel gaji, tunjangan, pengakuan, supervisi, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi. Rumah sakit perlu memperhatikan variabel-variabel kepuasan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja dokter yang bekerja di rumah sakit terutama saat pandemi Covid-19. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kepuasan kerja secara kualitatif, sehingga aspek-aspek kepuasan kerja lebih dapat diperdalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acharya, S., Maharjan, K., Dongol, D., & Ghimire, A. (2020). Awareness of Covid-19 and perception of work satisfaction among healthcare workers at Patan Hospital, Nepal. *Journal of Patan Academy of Health Sciences*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.3126/jpahs.v7i1.28860>
- AlJumail, E., & Rabbani, U. (2021). Job Satisfaction among primary health care workers in Buraidah, Qassim, Saudi Arabia. *World Family Medicine Journal /Middle East Journal of Family Medicine*, 19(12), 27–34. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2021.94173>
- Allebdi, A. A., & Ibrahim, H. M. (2020). Level and determinants of job satisfaction among Saudi physicians working in primary health-care facilities in Western Region, KSA. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 9(2), 4656–4661. <https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.1007/BF02814464>
- Bateman, G. (2009). Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit. In *Masters of Science in Applied Psychology*.
- Bello, S., Ajayi, D. V., & Asuzu, M. C. (2018). Determinants of job satisfaction among physicians in public hospitals in Calabar, Nigeria. *Journal of Community Medicine and Primary Health Care*, 30(1), 19–33.
- Brilian, M., & Rimadiaz, S. (2019). Pengaruh contingent reward, management by exception, work environment terhadap employee job satisfaction pada PT. Salama Enersia santosa. *IBS*, 8(5), 55.
- Cahyani, A. S., Pasinringi, S. A., & Zulkifli, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. 1–11.
- Çevrimkaya, M., Işkın, M., Zengin, B., Sarıuşık, M., & Şengel, Ü. (2020). The Effects of Novel Coronavirus (Covid-19) on Hospitality Industry: A Case Study. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1646–1667. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.626>
- Desa, N. M., Abu Hassan Asaari, M. H., Razak, A. A., & Diyanah Abd Jabar, N. (2019). Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia. *European Scientific Journal ESJ*, 15(28). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n28p1>
- Giannis, D., Geropoulos, G., Matenoglou, E., & Moris, D. (2020). Impact of coronavirus disease 2019 on healthcare workers: beyond the risk of exposure. *Postgraduate Medical Journal*, postgradmedj-2020-137988. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2020-137988>
- Khan, K. I., Niazi, A., Nasir, A., Hussain, M., & Khan, M. I. (2021). The effect of Covid-19 on the hospitality industry: The implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010030>
- Kramer, V., Papazova, I., Thoma, A., Kunz, M., Falkai, P., Schneider-Axmann, T., Hierundar, A., Wagner, E., & Hasan, A. (2020). Subjective burden and perspectives of German healthcare workers during the Covid-19 pandemic. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s00406-020-01183-2>
- Leskovic, L., Erjavec, K., Leskovic, R., & Vuković, G. (2020). Burnout and job satisfaction of healthcare workers in slovenian nursing homes in rural areas during the Covid-19 pandemic. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 27(4), 664–671. <https://doi.org/10.26444/aaem/128236>
- Locke, E. A. (2015). Handbook of Principles of Organizational Behaviour. In *Wiley-Blackwell*. John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1111/b.9780631215066.2003.x>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., & Hao, Y. T. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: A cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6(7), 1–9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011388>
- Meidi Yuwana, R. (2011). Job Satisfaction at Directorate General of Railway Ministry of Transportation (Issue June). Universitas Indonesia.
- Mishra, P. . (2013). Job satisfaction. *Hospital Administration in Canada*, 14(5), 44–54. <https://doi.org/10.9790/1959-145454>

- Mohd Noor, S. N. A., & Zainordin, N. (2018). The Impact of Rewards as Motivation on Job Satisfaction In A Quantity Surveying Consultant Firm. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4) 1–14.
- Nguyen, P. N. D., Nguyen, L. L. K., & Le, D. N. T. (2021). The impact of extrinsic work factors on job satisfaction and organizational commitment at higher education institutions in Vietnam. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8(8), 259–270. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0259>
- Nurhayani, S. (2006). *Beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis di poliklinik rawat jalan RSUD Kanujoso Djatiwibowo Kota Balikpapan*. Thesis. Universitas Diponegoro.
- Oh, Y. I., Kim, H., & Kim, K. H. (2019). Factors affecting Korean physician job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph16152714>
- Roditis, K., Samara, E., & Louis, K. (2019). A survey to assess job satisfaction among junior doctors in Greece. *Scientific Chronicles*, 24(1), 71–96. <https://doi.org/10.11212/exronika/2019.1.7>
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2020). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during Covid-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 19, 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Serreqi, M. (2020). Relationship of pay and job satisfaction. *European Journal of Marketing and Economics*, 3(2), 124. <https://doi.org/10.26417/260rmv741>
- Shapoval, V., Hagglund, P., Pizam, A., Abraham, V., Carlback, M., Nygren, T., & Smith, R. (2020). The COVID-19 pandemic effects on the hospitality industry using social systems theory: A multi-country comparison. *Int J Hosp Manag*. 94.1-12
- Shi, L., Song, K., Rane, S., Sun, X., Li, H., & Meng, Q. (2014). Factors associated with job satisfaction by Chinese primary care providers. *Primary Health Care Research & Development*, 15(1), 46–57. <https://doi.org/10.1017/S1463423612000692>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Sumedho. (2015). The Effect of nine facets of job satisfaction for creative employees in creative agency. *IBuss Management*, 3(1), 21–27.
- Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, C., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J. (2020). Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID-19: A Cross-Sectional Study in China. *Frontiers in Public Health*, 8(August), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada.