

ANALISIS PENGARUH WAKTU KERJA DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT

¹Aditya Kurniawan *, ²Mey Reza Selviana Sari,

^{1,2}. Universitas Duta Bangsa Surakarta

*aditya_kurniawan@udb.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit menjadi salah satu poin penting untuk motivasi dan meningkatkan efektivitas kerja, tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan performa tenaga kesehatan dan kepuasan pasiennya. Namun, rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan kelelahan dan kecenderungan peningkatan *turnover* tenaga kesehatan yang akan memperburuk kondisi fasilitas kesehatan khususnya di rumah sakit. Tujuan penelitian untuk melakukan meta analisis dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tentang pengaruh waktu kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Penelitian ini merupakan meta analisis dengan PICO. *Population*: tenaga kesehatan. *Intervention*: waktu kerja panjang dan kondisi kerja baik. *Comparison*: waktu Kerja pendek dan kondisi kerja buruk. *Outcome*: kepuasan kerja. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari empat database yaitu *PubMed*, *Google Scholar*, *Science Direct*, *SpringerLink*, *BMJ*, *Garuda*, *SINTA*, dan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel “*Working Hours*” ATAU “*Working Hours Long*” DAN “*Working Condition*” ATAU “*Working Condition Good*” DAN “*Job Satisfaction*” DAN “*Health Workers*” DAN “*Multivariat*”. Artikel yang digunakan adalah *full text* bahasa Inggris dari tahun 2014 hingga 2024. Artikel dipilih menggunakan diagram alir PRISMA dan dianalisis menggunakan aplikasi (RevMan) 5.3. Sebanyak 17 artikel studi *cross-sectional* dari negara Belgia, Kanada, China, Denmark, Ethiopia, Israel dan Swiss. Berdasarkan analisis, tenaga kesehatan dengan waktu kerja tinggi menurunkan kepuasan kerja 0.47 kali dibandingkan tenaga kesehatan dengan waktu kerja rendah dan secara statistik signifikan ($aOR=0.47$; $CI\ 95\%=0.12$ hingga 0.92 ; $p=0.030$). Tenaga kesehatan dengan kondisi kerja aman meningkatkan kepuasan kerja 2.75 kali dibandingkan tenaga kesehatan dengan Kondisi Kerja tidak aman dan secara statistik signifikan ($aOR=2.75$; $CI\ 95\%=1.59$ hingga 4.78 ; $p=0.003$). Waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan dan Kondisi kerja baik meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci : Waktu Kerja, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

Abstract: *Job satisfaction of health workers in hospitals is an important point for motivation and increasing work effectiveness. High job satisfaction can improve the performance of health workers and patient satisfaction. However, low job satisfaction results in fatigue and a tendency to increase turnover of health workers which will worsen the condition of health facilities, especially in hospitals. The aim of the research is to carry out a meta-analysis of previous studies that have been conducted on the influence of working time and working conditions on the job satisfaction of health workers in hospitals. This research is a meta analysis with PICO. Population: health workers. Intervention: long working hours and good working conditions. Comparison: Short working time and poor working conditions. Outcome: job satisfaction. The articles used in this research were obtained from four databases, namely PubMed, Google Scholar, Science Direct, SpringerLink, BMJ, Garuda, SINTA, and the National Library of the Republic of Indonesia. Keywords used to search for articles "Working Hours" OR "Working Hours Long" AND "Working Condition" OR "Working Condition Good" AND "Job Satisfaction" AND "Health Workers" AND "Multivariate". The articles used are full text in English from 2014 to 2024. Articles were selected using the PRISMA flow diagram and analyzed using the application (RevMan) 5.3. A total of 17 cross-sectional study articles from Belgium, Canada, China, Denmark, Ethiopia, Israel and Switzerland. Based on the analysis, health workers with high working hours reduce job*

satisfaction 0.47 times compared to health workers with low working hours and this is statistically significant (aOR=0.47; 95% CI=0.12 to 0.92; p=0.030). Health workers with safe working conditions increase job satisfaction 2.75 times compared to health workers with unsafe working conditions and this is statistically significant (aOR=2.75; 95% CI=1.59 to 4.78; p=0.003). Long working hours reduce health workers' job satisfaction and good working conditions increase health workers' job satisfaction.

Keywords: Working Time, Working Conditions, Job Satisfaction, Health Workers

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan dalam memandang sebuah pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan melalui sikap positif dalam pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di kondisi kerjanya (Apriyanto dan Haryono, 2020).

Jumlah tenaga kesehatan dan pasien yang tidak berimbang sering menyebabkan peningkatan waktu kerja. Disamping itu, tenaga kesehatan yang bekerja terus menerus dan tidak didukung dengan kondisi kerja yang baik akan berdampak buruk pada kepuasan kerja tenaga kesehatan. Waktu kerja tenaga kesehatan merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan profesional dalam satu tahun dan satu sarana pelayanan kesehatan. Waktu kerja juga mempertimbangkan standar jumlah tenaga menurut profesi tersebut, standar kualifikasi dan standar evaluasi pekerjaan (Li et al., 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bogaert et al., (2018) tentang kepuasan tenaga kesehatan di Belgium yang menunjukkan bahwa waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan 0.54 kali dibandingkan waktu kerja pendek (OR=0.54; CI 95%=0.35 hingga 0.86; p=0.032). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schwendimann et al., (2016) tentang faktor- faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja di antara pekerja perawatan di panti jompo Swiss yang menunjukkan bahwa waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja perawat 0.86 kali dibandingkan waktu kerja pendek (OR=0.86; CI 95%=0.73 hingga 1.01; p=0.068).

Kepuasan kerja seorang tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja. Menurut Taiwo (2010) kondisi kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang- orang bekerja. Kondisi kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara tenaga kesehatan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah kondisi kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan kondisi kerja fisik. Menurut Ishak dan Tanjung (2009) kondisi kerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kondisi kerja yang baik yaitu kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik.

METODE

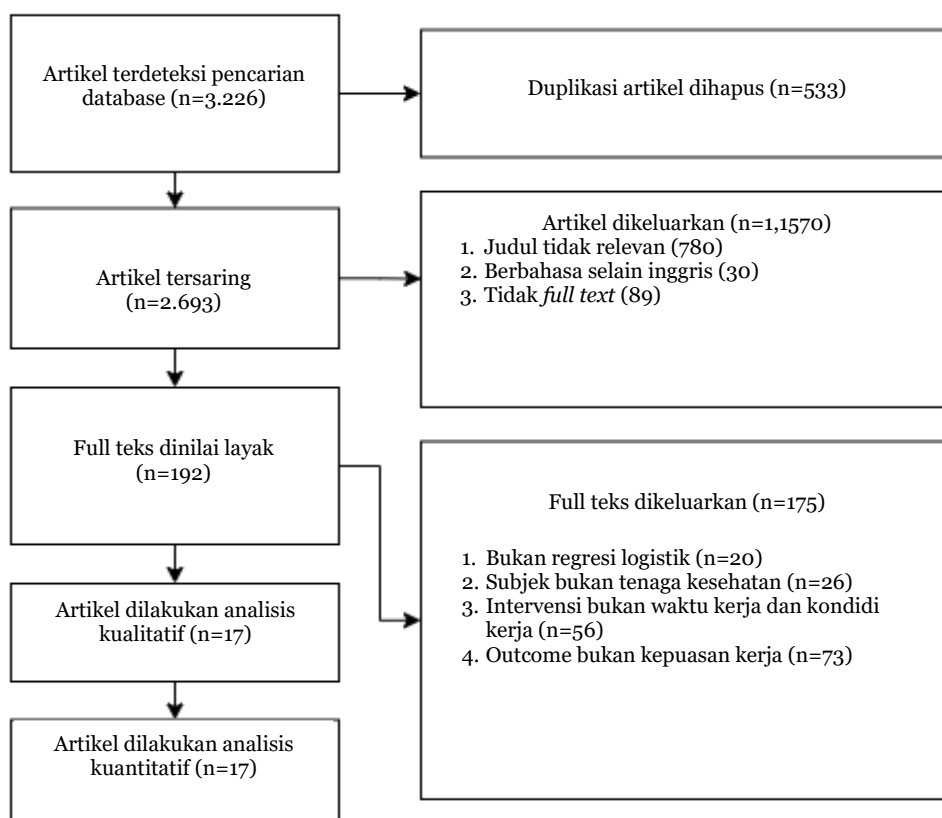
Penelitian ini merupakan meta analisis dengan PICO. *Population:* tenaga kesehatan. *Intervention:* waktu kerja panjang dan kondisi kerja baik. *Comparison:* waktu Kerja pendek dan kondisi kerja buruk. *Outcome:* kepuasan kerja. Artikel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari empat database yaitu *PubMed, Google Scholar, Science Direct, SpringerLink, BMJ, Garuda, SINTA,* dan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel “*Working Hours*” ATAU “*Working Hours Long*” DAN “*Working Condition*” ATAU “*Working Condition Good*” DAN “*Job Satisfaction*” DAN “*Health Workers*” DAN “*Multivariate*”. Artikel yang digunakan adalah *full text* bahasa inggris dari tahun 2014 hingga 2024. Artikel dipilih menggunakan diagram alir PRISMA dan dianalisis menggunakan aplikasi (RevMan) 5.3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Karakteristik studi

Hasil pencarian pada *database* elektronik diperoleh sebanyak 3.226 artikel. Dilakukan penghapusan duplikasi terhadap 533 artikel. Setelah dilakukan skrining awal terdapat 2.693 artikel dikeluarkan. Review artikel full teks dilakukan terhadap 192 artikel primer. Sebanyak 175 artikel kembali dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Hasil akhir didapat 17 artikel *cross-sectional* yang dilakukan sintesis kuantitatif meta-analisis. Artikel studi *cross-sectional* tersebut terpublikasi antara tahun 2014-2024. Proses review pencarian dapat dilihat pada PRISMA *Flowchart* Gambar 1.



Gambar 1 PRISMA flowchart

Tabel 1. Hasil *Critical Appraisal Checklist for Cross-sectional Study* dari *Center for Evidence Based Management* pengaruh waktu kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan

Artikel	Kriteria Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Asegid <i>et al.</i> , (2014)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Geleto <i>et al.</i> , (2015)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Schwedimann <i>et al.</i> , (2016)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Semachew <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Bekru <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
MacPhee <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

Li Tong <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Riisgaard <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Manyazewal <i>et al.</i> , (2017)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Bogaert <i>et al.</i> , (2018)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Kalkidan <i>et al.</i> , (2018)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Gedif <i>et al.</i> , (2018)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Ayalew <i>et al.</i> , (2019)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Gebaba <i>et al.</i> , (2020)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Li Na <i>et al.</i> , (2020)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Kagan <i>et al.</i> , (2021)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Geta <i>et al.</i> , (2021)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

Keterangan :

diketahui dari 17 artikel penelitian yang dinilai menggunakan *Critical Appraisal Checklist for Cross-sectional Study* dari *Center for Evidence Based Management*. 17 artikel memperoleh skor 12

Deskripsi pertanyaan

1. Apakah penelitian ini membahas pertanyaan atau masalah tentang pengaruh waktu kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan?
2. Apakah metode penelitian dengan desain studi *cross-sectional* sesuai untuk menjawab masalah penelitian?
3. Apakah metode pemilihan subjek dijelaskan dengan jelas?
4. Apakah cara pengambilan sampel dapat menimbulkan bias (seleksi)?
5. Apakah sampel subjek mewakili populasi yang akan dirujuk temuannya?
6. Apakah ukuran sampel didasarkan pada pertimbangan pra-studi tentang kekuatan statistik?
7. Apakah respon yang memuaskan dicapai?
8. Apakah instrumen penelitian valid dan dapat diandalkan?
9. Apakah signifikansi statistik dinilai?
10. Apakah interval kepercayaan diberikan untuk hasil utama?
11. Apakah ada faktor *confounding* yang belum diperhitungkan?
12. Apakah hasilnya dapat diterapkan pada penelitian anda?

Deskripsi skor jawaban

0= jawaban Tidak

1= jawaban Ya

Pengaruh Kondisi kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga Kesehatan

Terdapat enam artikel studi *Cross-sectional* yang masuk dalam meta-analisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Tabel Ringkasan artikel pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan

Penulis (Tahun)	Negara	Sampel	Population	Intervention	Comparison	Outcome
Asegid <i>et al.</i> , (2014)	Ethiopia	278	Tenaga kesehatan perawat	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Ayalew <i>etal.</i> , (2019)	Ethiopia	441	Tenaga kesehata n perawat	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Gebaba <i>etal.</i> , (2020)	Ethiopia	389	Tenaga kesehatan	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Gedif <i>et</i>	Ethiopia	383	Tenaga	Kondisi kerja	Kondisi	Kepuasan

			kesehatan	baik	kerja buruk	kerja
<i>al.</i> , (2018)						
Geleto <i>et al.</i> , (2015)	Ethiopia	405	Tenaga kesehatan	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Geta <i>et al.</i> , (2021)	Ethiopia	520	Tenaga kesehatan profesional	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Kagan <i>et al.</i> , (2021)	Israel	1.040	Tenaga kesehatan perawat	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Manyazel <i>et al.</i> , (2017)	Ethiopia	410	Tenaga kesehatan profesional	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja
Riisgaard <i>et al.</i> , (2017)	Denmark	631	Tenaga kesehatan	Kondisi kerja baik	Kondisi kerja buruk	Kepuasan kerja

Pembahasan

1. Pengaruh Waktu kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga Kesehatan

Berdasarkan analisis dari delapan studi primer dengan desain studi *cross sectional* yang dilakukan secara meta analisis pengaruh waktu kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan diperoleh hasil berdasarkan *forest plot* menunjukkan adanya heterogenitas antar studi ($I^2=94\%$; $p<0.001$) Dengan demikian penghitungan rata-rata estimasi efek dilakukan dengan pendekatan *random effect model*. Tenaga kesehatan dengan waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja 0.47 kali dibandingkan tenaga kesehatan dengan waktu kerja rendah (aOR=0.47; CI 95%=0.12 hingga 0.92; $p=0.030$). *Funnel plot* menunjukkan distribusi estimasi efek lebih banyak terletak di sebelah kiri garis vertikal rata-rata estimasi, sehingga mengindikasikan terdapat bias publikasi. Bias publikasi terjadi karena artikel yang digunakan dalam meta analisis hanya mencakup studi yang dipublikasikan dan tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Data yang dipublikasikan cenderung signifikan sedangkan yang tidak signifikan tidak dilaporkan. Selain itu, sampel yang digunakan dari tiap studi bervariasi dan peneliti tidak membatasi besarnya sampel dalam penelitian (Retnawati *et al.*, 2018). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Schafer *et al.*, (2020) tenaga kesehatan yang meneliti tentang hubungan waktu kerja dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan pindah dari perusahaan dengan subjek penelitian sebanyak 531 tenaga kesehatan perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja 0.54 kali dibandingkan tenaga kesehatan yang memiliki waktu kerja rendah. Penelitian lain dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019) tenaga kesehatan perawat di Indonesia yang meneliti tentang pengaruh waktu kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Lavette Malang, Indonesia dengan subjek penelitian sebanyak 170 tenaga kesehatan perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja 0.82 kali dibandingkan tenaga kesehatan yang memiliki waktu kerja rendah.

2. Pengaruh Kondisi kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan

Berdasarkan analisis dari sembilan studi primer dengan desain studi *cross sectional* yang dilakukan secara meta analisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan diperoleh hasil berdasarkan *forest plot* menunjukkan adanya heterogenitas antar studi ($I^2=85\%$; $p<0.001$) Dengan demikian penghitungan rata-rata estimasi efek dilakukan dengan pendekatan *random effect model*. Tenaga kesehatan dengan kondisi kerja baik

meningkatkan kepuasan kerja 2.75 kali dibandingkan tenaga kesehatan dengan kondisi kerja buruk (aOR=2.75; CI 95%=1.59 hingga 4.78; p=0.003).

funnel plot menunjukkan terdapat bias publikasi karena distribusi estimasi efek lebih banyak terletak di sebelah kiri garis vertikal rata-rata estimasi. Bias publikasi terjadi karena artikel yang digunakan dalam meta analisis hanya mencakup studi yang dipublikasikan dan tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Data yang dipublikasi cenderung signifikan sedangkan yang tidak signifikan tidak dilaporkan. Selain itu, sampel yang digunakan dari tiap studi bervariasi dan peneliti tidak membatasi besarnya sampel dalam penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Retnawati (2018), yang mengemukakan bahwa bias terjadi pada pengambilan sampel yang disebabkan oleh ketidakseragaman tiap studi dan bias publikasi yang disebabkan karena data yang digunakan merupakan data telah terpublikasi yang biasanya datanya signifikan, sedangkan data yang tidak signifikan tidak dipublikasikan. Sedangkan Menurut Ishak dan Tanjung (2016) Kondisi kerja yang baik yaitu Kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perusahaan yang lebih baik. Kondisi kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Kondisi kerja yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga produktivitas dan kinerja meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang pengaruh waktu kerja dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dapat disimpulkan sebagai berikut : Waktu kerja panjang menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan dan Kondisi kerja baik meningkatkan kepuasan kerja tenagakesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asegid A, Belachew T, Yimam E (2014). *factors influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in sidama zone public health facilities, South Ethiopia*. Nursing Research and Practice. 10(11): 1–26. <https://doi.org/10.1155/2014/909768>
- Barahama KF, Katuuk M, Oroh WM (2019). *Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa RSUD GIMM Pancaran Kasih Manado*. JKEP. 7(1): 1-8. <https://doi.org/10.35790/-jkip.v7i1.22876>
- Batura N, Skordis WJ, Thapa R, Basnyat R, Morrison J (2016). *Is the job satisfaction survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? results of a validation analysis*. BMC Health Services Research. 16(1): 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1558-4>
- Bekru ET, Cherie A, Anjulo AA (2017). *Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia*. PLoS ONE. 12(2): 1–16. <https://doi.org/10.1371/-journal.pone.0172397>
- Bogaert VP, Heusden DV, Sloomans S, Roosen I, Aken PV, Hans GH, 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>
- Chen J, Wang Y, Du W, 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): 1–10. <https://doi.org/10.1186/-s12913-022-08377-5>
- Cochrane. (2014). *RevMan 5.3 User Guide*. The Cochrane Collaboration.
- rsud dr. Soedirman kabupaten Kebumen. *J. Medicoeticolegal Manaj. Rumah Sakit*. 5(1): 63–72. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5108>