

ARTIKEL PENELITIAN

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dokter

Analysis of Factors Affecting Physicians' Job Satisfaction

Muh. Agus Barliyan^{1*}, Torry Duet Irianto¹, Samino¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Malahayati, Lampung, Indonesia

Abstract

Dissatisfaction among physicians can lead to decreased productivity, thereby disrupting performance and patient care. This study aimed to identify several factors influencing physicians' job satisfaction, namely income, job security, age, length of service, supervision, interpersonal relationships, workload, and motivation at Dr. H. Bob Bazar, SKM Regional General Hospital. This quantitative study used an analytical approach with a cross-sectional design. The study population consisted of 37 physicians from Dr. H. Bob Bazar, SKM Regional General Hospital in South Lampung. The sampling method was comprehensive sampling. Data were collected using a questionnaire. Data analysis was conducted using bivariate analysis (simple linear regression) and multivariate analysis (F-test). The results showed that income (p -value = 0,002), interpersonal relationships (p -value = 0,001), supervision (p -value = 0,010), workload (p = 0,000), and motivation (p = 0,000) had a significant effect on physicians' job satisfaction. Job security (p -value = 0,051), age (p -value = 0,667), and length of service (p -value = 0,662) did not affect job satisfaction. The primary factor influencing physicians' job satisfaction was workload, with a coefficient b = 0,347. The findings of this study reveal that income, interpersonal relationships, supervision, workload, and motivation influence physicians' job satisfaction, whereas job security, age, and length of service do not. This study provides informative, analytical evidence to assist hospital administration in improving factors that affect physicians' job satisfaction.

Keywords: doctor, job satisfaction, hospital administration

Article history:

Submitted 25 Agustus 2023

Accepted 27 Agustus 2025

Published 31 Agustus 2025

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Ketidakpuasan di kalangan dokter dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, sehingga mengganggu kinerja dan perawatan pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter, antara lain pendapatan, jaminan pekerjaan, usia, masa kerja, pengawasan, hubungan interpersonal, beban kerja, dan motivasi, pada RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode analitis dan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah 37 dokter dari RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM di Lampung Selatan. Metode *sampling* yang diterapkan adalah *comprehensive sampling*. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Proses analisis data memakai analisis bivariat (regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapatan ($p\text{-value} = 0,002$), hubungan interpersonal ($p\text{-value} = 0,001$), pengawasan ($p\text{-value} = 0,010$), beban kerja ($p\text{-value} = <0,001$), dan motivasi ($p\text{-value} = <0,001$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter. Jaminan kerja ($p\text{-value} = 0,051$), usia ($p\text{-value} = 0,667$), dan masa kerja ($p\text{-value} = 0,662$) tidak mempengaruhi kepuasan kerja dokter. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter adalah variabel beban kerja, dengan nilai $b = 0,347$. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pendapatan, hubungan interpersonal, pengawasan, beban kerja, dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja dokter. Sebaliknya, jaminan pekerjaan, usia, dan masa kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja dokter. Hasil penelitian ini memberikan suatu informasi dan laporan analitis untuk membantu administrasi rumah sakit dalam meningkatkan faktor kepuasan kerja dokter.

Kata Kunci: dokter, kepuasan kerja, administrasi rumah sakit

*Penulis Korespondensi:

Muh. Agus Barliyan, email: dr.agusbarliyan@gmail.com



This is an open access article under the CC-BY license

Highlight:

- Pendapatan, hubungan interpersonal, pengawasan, beban kerja, dan motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dokter di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM.
- Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dokter.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi kesehatan yang berkaitan dengan fasilitas, tenaga manusia, dan peralatan yang digunakan. Rumah sakit biasanya didefinisikan sebagai entitas padat modal, padat karya, padat teknologi, padat pengetahuan dan padat peraturan. Padat modal karena pengeluaran besar yang diperlukan rumah sakit untuk memenuhi permintaan saat ini. Sumber daya manusia sangat luas karena kebutuhan akan banyak spesialisasi dan tenaga kerja yang besar di rumah sakit. Rumah sakit juga penuh dengan teknologi canggih dan peralatan mahal, karena permintaan di berbagai disiplin ilmu meningkat dengan cepat. Regulasi rumah sakit penuh dengan aturan, karena banyak ketentuan yang mengatur keadaan pelaksanaan pelayanan di rumah sakit (Pertiwi, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci untuk menggapai tujuan

organisasi. Dalam berorganisasi yang berorientasi layanan seperti halnya rumah sakit akan mempertahankan kinerja dari stafnya sangatlah penting untuk menjaga kualitas layanan pasien. Sumber daya manusia yang efisien membutuhkan kerangka kerja manajemen yang kuat. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit diperlukan untuk menciptakan lingkungan layanan yang baik lewat inovasi dan komitmen (Prayoga *et al.*, 2017). Administrasi rumah sakit bertugas untuk mendukung pengaturan sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan topik yang menarik untuk diteliti. Sumber daya manusia di rumah sakit terbagi menjadi dua kelompok utama: tenaga medis yang mencakup dokter, perawat, dan petugas kesehatan lainnya, serta tenaga non-medis yang meliputi staf administrasi dan tenaga operasional tambahan lainnya (Iskandar *et al.*, 2023).

Dokter memikul tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pasien yang memerlukan profesionalisme dalam pemberian layanan kepada pasien. Ekspektasi pasien yang tinggi dapat membebani dokter saat mereka melakukan tanggung jawab. Meskipun beban kerja ini mungkin tidak terlihat secara eksternal, hal ini secara signifikan memengaruhi kinerja dokter dalam memenuhi tanggung jawabnya, sehingga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Ulfasari *et al.*, 2023).

Kepuasan kerja terjadi ketika kinerja sejalan dengan harapan, konsisten dengan tujuan pekerjaan. Jika harapan ini terpenuhi, kepuasan akan dialami (Ulfasari *et al.*, 2023). Ketidakpuasan pekerjaan di antara para dokter dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas, sehingga mengganggu kinerja mereka dan mengurangi kualitas layanan rumah sakit (Alrawashdeh *et al.*, 2021). Selain itu menurut Diah dan Widiastini (2021), menegaskan bahwa ketidakpuasan karyawan menyebabkan motivasi berkurang sehingga menurunkan kualitas kerja.

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi berbagai faktor, yaitu pendapatan, beban kerja, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Sirait *et al.*, 2017). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan, termasuk motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Faktor tersebut adalah ciri-ciri inti yang perlu diterapkan di institusi atau lingkungan kerja (Runtuwene *et al.*, 2023).

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lampung Selatan, yang telah memperoleh akreditasi Kelas C, diharapkan dapat memberikan layanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan persyaratan yang ada. Kinerja pada rawat inap RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM dari tahun 2018 hingga 2020 menunjukkan penurunan nilai BOR sekitar 3,94% pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2019, menandakan bahwa nilai BOR turun di luar batas standar (Bazar, 2021).

Pada tahun 2020, kunjungan rawat jalan menurun sebesar 20,64% dibandingkan tahun 2019. Pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan signifikan dalam layanan kesehatan. Analisis data rawat inap dan rawat jalan menunjukkan penurunan kunjungan rawat jalan yang signifikan dari tahun 2018 hingga 2020.

Menurut survei awal yang dilakukan pada 10 April 2023, melibatkan wawancara dengan 8 dokter menggunakan 15 pertanyaan terkait kepuasan kerja menggunakan Google Form, 4 (50%) dokter menunjukkan puas, sedangkan 4 (50%) menunjukkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan profesional di antara para dokter dapat menyebabkan penurunan produktivitas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan mutu pelayanan di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja dokter di RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis *cross-sectional* yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2023. Penelitian ini dilakukan terhadap 37 tenaga medis profesional di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan. Pengambilan *total sampling* adalah metode yang digunakan untuk sampel dengan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berisi pertanyaan mengenai beban kerja, pendapatan, masa kerja, hubungan interpersonal, pengawasan, usia, motivasi yang merupakan variabel independen pada penelitian ini, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dependen. Data dianalisis menggunakan uji F dan koefisien determinasi lanjutan (R^2), serta uji asumsi klasik. Analisis data diperoleh dari analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Rentang usia subjek adalah 27-56 tahun, dengan standar deviasi sebesar 7,585 dan usia rata-rata 40,54 tahun. Sementara itu, masa kerja berkisar antara 1 tahun hingga 24 tahun, dengan rata-rata 9,81 tahun dan standar deviasi 6,191 tahun.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n=37)

Variabel	n	Mean	Standar Deviasi	Min-Max
Usia	37	40,54	7,585	27-56
Masa kerja	37	9,81	6,191	1-24

Sumber: Data primer, 2023

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter

Analisis data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dokter dalam bekerja di RSUD dipengaruhi moderat oleh pendapatan dengan *p-value* = 0,002 dan nilai R sebesar 0,487. Kepuasan dokter terhadap pekerjaannya dipengaruhi kuat oleh hubungan interpersonal dengan *p-value* = 0,001 dan R = 0,510. Selain itu, kepuasan kerja dokter tidak dipengaruhi jaminan pekerjaan dengan *p-value* = 0,051. Kepuasan kerja dokter dipengaruhi moderat oleh variabel pengawasan dengan *p-value* = 0,010 dan R = 0,417.

Tabel 2. Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter

Variabel	<i>p-value</i>	Keputusan	R	Keterangan
Motivasi (X8)	<0,001*	Ada pengaruh	0,596	Kuat
Beban kerja (X5)	<0,001*	Ada pengaruh	0,658	Kuat
Hubungan interpersonal (X2)	0,001*	Ada pengaruh	0,510	Kuat
Pendapatan (X1)	0,002*	Ada pengaruh	0,487	Moderat
Pengawasan (X4)	0,010*	Ada pengaruh	0,417	Moderat
Jaminan pekerjaan (X3)	0,051	Tidak ada pengaruh	0,323	Moderat
Masa kerja (X7)	0,622	Tidak ada pengaruh	0,084	Kurang berarti
Usia (X6)	0,667	Tidak ada pengaruh	0,073	Kurang berarti

Keterangan: *Uji regresi linier sederhana, signifikan jika *p-value* < 0,05

Tabel 2 juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan dokter di tempat kerja di rumah sakit dipengaruhi kuat oleh beban kerja mereka, dengan nilai R sebesar 0,658 dan *p-*

value < 0,001. Sementara, kepuasan dokter dalam bekerja di rumah sakit tidak terpengaruh oleh usia dengan *p-value* = 0,667 dan *R* = 0,073. Hasil tingkat kepuasan kerja dan masa kerja pada dokter juga tidak ada pengaruh dengan *p-value* = 0,622 dan *R* = 0,084. Motivasi kerja dokter juga menunjukkan adanya korelasi yang kuat yaitu nilai *R* = 0,596 dan *p-value* < 0,001.

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,607. Hal ini berarti pendapatan (*X1*), hubungan interpersonal (*X2*), pengawasan (*X4*), beban kerja (*X5*), dan motivasi (*X8*) berkontribusi kuat terhadap kepuasan kerja dokter (*Y*) sebesar 60,7%.

Tabel 3. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,779	0,607	0,544	4,656

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 2,723 + 0,280X_1 + 0,453X_2 - 0,037X_3 + 0,347X_4 + 0,122X_5 + e$. Persamaan ini menunjukkan hasil pada Tabel 4. Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 2,723, yang berarti apabila variabel pendapatan, hubungan interpersonal, pengawasan, beban kerja, dan motivasi dianggap bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja dokter tetap berada pada angka 2,723.

Tabel 4. Model akhir faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter

Model	Beta	<i>t</i> hitung	<i>p-value</i>
Constant	2,723	0,451	0,655
Pendapatan	0,280	1,874	0,070
Hubungan interpersonal	0,453	1,475	0,150
Pengawasan	-0,037	-0,146	0,885
Beban kerja	0,347	2,876	0,007*
Motivasi	0,122	0,980	0,335

Keterangan: *Uji regresi linier berganda, signifikan jika *p-value* < 0,05

Tabel 4 menunjukkan kontribusi masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja dokter. Pendapatan, hubungan interpersonal, beban kerja, dan motivasi memiliki korelasi positif, sementara pengawasan berkorelasi negatif. Namun, jika ditinjau dari tingkat signifikansi, hanya variabel beban kerja yang memiliki pengaruh bermakna secara statistik dengan nilai dan koefisien. Variabel lain seperti pendapatan, hubungan interpersonal, pengawasan, dan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model ini (*p-value* > 0,05). Variabel beban kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,347, yang berarti peningkatan 1 unit beban kerja berpengaruh pada kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,347. Pemodelan regresi linier berganda akhir mengungkapkan bahwa variabel beban kerja adalah faktor paling signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter, dengan koefisien $b = 0,347$.

Dampak motivasi terhadap kepuasan kerja, karena motivasi berfungsi sebagai katalisator yang menumbuhkan antusiasme karyawan terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut mencakup terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan, jaminan pekerjaan yang baik merasa menyelesaikan hal yang berharga, pengakuan dari pimpinan atas kinerjanya, dan peluang untuk perkembangan bakat dan keterampilan (Iskandar et al., 2023).

Kompensasi pendapatan berfungsi sebagai mekanisme bagi instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan menyeimbangkan kinerja dengan tujuan meningkatkan omset dan menghasilkan hasil yang lebih tinggi. Kompensasi juga dapat berfungsi sebagai alat menilai kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk memberikan penghargaan atau hukuman yang sesuai. Artinya, peningkatan kompensasi yang wajar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika pendapatan ditingkatkan tetapi tidak ada peningkatan dalam kepuasan karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang paling relevan dan seimbang terhadap karyawan tersebut (Herispan dan Firdaus, 2022).

Cara untuk memastikan rencana dijalankan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan adalah inti dari pengawasan. Mungkin ada hasil baik dan buruk dari pengawasan, hal ini dianggap positif ketika tujuan organisasi terpenuhi secara efisien dan efektif. Pengawasan dianggap negatif ketika kegiatan yang tidak diinginkan tidak terjadi atau terwujud. Pengawasan mencakup berbagai tahapan, termasuk penetapan standar implementasi, penilaian skala implementasi, dan evaluasi serta pengambilan tindakan selanjutnya (Afifah dan Sugiarto, 2017).

Hubungan interpersonal adalah interkomunikasi yang dilakukan antar individu dalam segala situasi, yang bertujuan untuk menumbuhkan kepuasan dan kebahagiaan bersama. Hubungan antar individu dalam konteks tertentu, mengacu pada komunikasi interpersonal secara langsung yang terjadi dalam organisasi kerja dan disituasi kerja, yang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang produktif dengan perasaan dan bahagia (Negara, 2017).

Atasan mengupayakan keakraban di dalam tim untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja organisasi, keakraban tersebut akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Keharmonisan dapat dibuktikan dengan banyaknya interaksi selama bekerja, seperti pembahasan masalah pribadi, pertukaran sudut pandang selama rapat, dan gotong royong dalam tugas. Meskipun sudah diupayakan memperkecil masalah ini, ketidakcocokan di antara individu tetap ada. Perbedaan pendapat atau sudut pandang yang berbeda menghambat kerja tim yang baik. Hal ini semakin diperburuk oleh rasa senioritas kepada karyawan yang baru. Kondisi ini mengganggu informasi ilmu tidak mudah disalurkan ke pegawai baru, terutama kepada individu yang tidak dikenal atau pendiam. Interaksi interpersonal dicirikan dengan saling memerlukan, perkenalan yang akrab, kerja sama, dan pola hubungan pribadi (Supriyadi et al. (2017).

Beban kerja diperlukan untuk membantu individu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008, beban kerja dalam suatu organisasi merupakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dihitung dengan mengalikan jumlah pekerjaan dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Kebosanan akan terjadi jika kemampuan seorang pekerja melampaui apa yang dituntut dalam profesinya. Sebaliknya, kelelahan yang meningkat akan terlihat jika kemampuan pekerja tidak memenuhi tuntutan tugas. Pekerja mungkin diminta untuk menyelesaikan beban kerja yang merupakan salah satu dari tiga kategori: standar, kelebihan beban kerja, atau di bawah beban kerja. Faktor penting yang mempengaruhi emosi pekerja dan menyebabkan gangguan suasana hati adalah beban kerja (Talo et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat beban kerja memiliki dampak simultan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu penurunan semangat dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak

cukup menantang juga dapat memengaruhi motivasi karyawan. Ketidakseimbangan beban kerja, baik itu terlalu berat atau terlalu ringan, bisa berpengaruh pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Di lingkungan kerja, sebagian besar pegawai medis di RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM merasakan beban kerja yang sedang. Hal ini menjadi indikasi bahwa ada peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila beban kerja ditangani dengan lebih baik dan sesuai proporsinya. Beban kerja yang seimbang dan cocok dengan kemampuan masing-masing karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong mereka untuk memproduksi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil dari [Wibowo et al. \(2021\)](#) yang melaporkan salah satu variabelnya yaitu beban kerja menjadi kekuatan pendorong dalam mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan pengaruhnya terhadap perubahan kinerja yang positif. Tidak semua beban kerja merugikan individu tetapi beban kerja yang diberikan dapat menunjang tujuan organisasi ([Wibowo et al., 2021](#)).

Penelitian lain yang mendukung beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu dari [Yuananda dan Indriati \(2022\)](#) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta, hal ini menurut Yuananda terjadi karena lama masa kerja pegawai minimal 3 tahun sehingga cenderung memiliki kemampuan yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan beban kerja dengan mudah dan karyawan merasa puas ([Yuananda dan Indriati, 2022](#)). Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh [Ulfa dan Surenda \(2021\)](#) yang mengindikasikan adanya dampak dari beban tugas dokter gigi terhadap tingkat kepuasan kerja serta kinerja para dokter gigi di Klinik Kimia Farma yang berlokasi di Kota Makassar.

Suatu instansi seharusnya tidak memberikan target dan beban tugas tinggi agar stres karyawan berkurang. Umpan balik positif pimpinan diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Perusahaan harus memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk mengerjakan tugasnya dan memberi keringanan atas beban kerja, memberikan kenaikan jabatan dan memperhatikan kondisi sesuai kemampuan karyawan agar stres kerja berkurang dan pemberian gaji secara adil yang disesuaikan dengan pekerjaan karyawannya ([Yo dan Surya, 2015](#)).

Beban kerja adalah semua tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dan bertanggung jawab kepada organisasi atau pimpinan, sejalan dengan kemampuan dan kapasitas mereka agar kinerja dapat dijalankan dengan baik. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan bermacam tugas yang diberikan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja gagal, maka tugas dan aktivitas tersebut akan menjadi beban kerja. Karena itu, pengelolaan rumah sakit harus memberi perhatian ekstra pada pembagian beban kerja di antara karyawan, dengan memastikan bahwa tidak ada yang merasa terlalu terbebani atau sebaliknya, sehingga dapat terbentuk kepuasan kerja di dalam diri karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dokter termasuk pendapatan, hubungan interpersonal, pengawasan, beban kerja, dan motivasi. Kepuasan kerja dokter tidak terpengaruh oleh faktor-faktor seperti jaminan pekerjaan, usia, atau masa kerja. Variabel yang berkaitan dengan beban kerja merupakan penentu utama kepuasan kerja dokter. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan laporan analisa yang bermanfaat bagi manajemen rumah sakit dalam memperbaiki tingkat kepuasan kerja dokter yang berpraktik di fasilitas tersebut.

Akhirnya, individu-individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM Lampung Selatan yang telah memberikan persetujuan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N., Soegiarto, D., 2017. Pengaruh Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2014. *Buletin Ekonomi* 15(1), 1–154. <http://eprints.upnyk.ac.id/14365/1/Apr%202017%203%20be%20upnyk.pdf>
- Alrawashdeh, H.M., Al-Tammemi, A.B., Alzawahreh, M.K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., Abusamak, M., Elehamer, N.M.K., Malkawi, A., Al-Dolat, W., Abu-Ismail, L., Al-Far, A., Ghoul, I., 2021. Occupational Burnout and Job Satisfaction Among Physicians in Times of COVID-19 Crisis: A Convergent Parallel Mixed-Method Study. *BMC Public Health* 21(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10897-4>.
- Bazar, B., 2021. Profil RSUD Dr. H. Bob Bazar, SKM. [WWW Document]. [Diakses 20 Maret 2025].
- Diyah, N.Y., Widiastini, N.M.A., 2021. Analisis Ketidakpuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen* 7(1), 114-121. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.30232>.
- Herison, H., Firdaus, N.S., 2022. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Riau Economics and Business Review* 13(1), 31-34. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/371>
- Iskandar, K., Firdian, F., Undartik, S., 2023. Pengaruh Motivasi Kerja , Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dokter Rumah Sakit Permata Cirebon. *Jurnal Kewarganegaraan* 7(1), 183-192. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4738>
- Negara, A.K., 2017. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6(1), 42-50. <https://doi.org/10.31000/jmb.v6i1.994>
- Pertiwi, A., 2016. Analisis Perbedaan Kualitas Pelayanan pada Pasien BPJS dan Pasien Umum terhadap Kepuasan Pasien di Rawat Jalan RSUD Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing* 18(2), 113-121. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4508>.
- Prayoga, D., Lailiyah, S., Sari JD., 2017. Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga* 2(2), 269-289. <https://e-journal.unair.ac.id/jraba/article/view/46022>.
- Runtuwene, N.L., Kristianto, E.G., Ratag, G.A., 2023. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Pasien. *Medical Scope Journal* 4(2), 135-140. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/msj/article/view/44804>

- Sirait, E., Pertiwiwati, E., Herawati, H., 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari. *Dunia Keperawatan* 4(1), 14-20. <https://jdk.ulm.ac.id/index.php/jdk/article/view/467>
- Supriyadi, M.F., Priadana, S., Setia, B.I., 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoenng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 10(2), 24-33. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/article/view/467>
- Talo, S.L., Timuneno, T., Nursiani, N.P., 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 1(2), 73-91. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/3374>
- Ulfa, M.M., Surenda, R., 2021. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan* 2(1), 11–20. <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/index.php/JKBPB/article/view/243>
- Ulfasari, A.R., Samsualam, S., Haeruddin, H., 2023. Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Adanya Virus Covid di Poli Gigi UPTD Puskesmas Kab. Wajo. *Journal of Muslim Community Health* 4(1), 151-164. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1197>.
- Yo, P.M.P., Surya, I.B.K., 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(5), 1149–1165. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11574>
- Wibowo, A.D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., Tahir, S.Z., 2021. The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. [Prosiding]. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* 6276–6282. <https://doi.org/10.46254/AN11.20211058>
- Yuananda, R., Indriati, I.H., 2022. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>