Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 217-227
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1705
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh *Work Engagement dan Effort-Reward Imbalance* (ERI) Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Sebagai Variabel Intervening di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone

Andi Tenri Reza, *Wardiah Hamzah, Hasriwiani Habo Abbas

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 23 January 2024
Revised: 25 February 2024
Accepted: 20 March 2024

Keywords: Work Engagement; Effort-Reward Imbalance (ERI); Kepuasan Kerja

Corresponding Author:
E-mail:
wardiah.hamzah@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumeharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Rumah sakit sangat berperan penting dalam kesehatan masyarakat, sehingga terciptanya derajat kesehatan yang tinggi. Rumah sakit juga berperan dalam kuratif dan preventif, yang bertujuan untuk memulihkan kesehatan seseorang dari sakit menjadi sehat dan pencegahan penyakit dengan melakukan promosi kesehatan.

Tujuan: Untuk mengetahui (1) Apakah Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja SDM di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone; (2) Apakah Effort-Reward Imbalance (ERI) berpengaruh terhadap Kinerja SDM di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone; (3) Apakah Work Engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone; (4) Apakah Effort-Reward Imbalance (ERI) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone; (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone.

Metode: Rancangan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian analitik obserasional dengan pendekatan Cross Sectional Study. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 108 orang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik path analysis menggunakan Program SmartPLS.

Hasil: Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja SDM, Work Engangment tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, ERI tidak berpengaruh terhadap Kinerja SDM, ERI berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan: Work Engagement tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja melalui kinerja SDM dan ERI berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Kinerja SDM di instalasi rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone.

ABSTRACT

Background: Hospitals play a very important role in public health, so as to create a high degree of health. Hospitals also play a role in curative and preventive care, which aims to restore a person's health from illness to health and disease prevention by conducting health promotion.

Objective: To find out (1) Does Work Engagement affect HR performance at Hapsah Hospital, Bone Regency; (2) Does Effort-Reward Imbalance (ERI) affect HR performance at Hapsah Hospital, Bone Regency; (3) Does Work Engagement affect job satisfaction at Hapsah Hospital, Bone Regency; (4) Does Effort-Reward Imbalance (ERI) affect job satisfaction at Hapsah Hospital, Bone Regency; (5) Does job satisfaction affect HR performance at Hapsah Hospital, Bone Regency.

Method: The research design used in this study was observational analytic research with a Cross Sectional Study approach. Sampling was carried out using the Total sampling method with a total sample size of 108 people. The data analysis method uses path analysis statistical analysis using the SmartPLS program.

Results: Work Engangment affects HR Performance, Work Engangment has no effect on Job Satisfaction, ERI has no effect on HR Performance, ERI affects Job Satisfaction, HR Performance affects Job Satisfaction.

Conclusion: Work Engangment has no effect on Job satisfaction through HR performance and ERI affects job satisfaction through HR performance in the inpatient installation of Hapsah Hospital, Bone Regency.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

PENDAHULUAN

Instalasi Rawat Inap di rumah sakit Hapsah terdiri dari 1 ruang perawatan VIP (Musdalifah), 1 ruang perawatan kelas I (Safa), ruang perawatan kelas II & III (Mina) dan 1 ruang perawatan anak (Arafah). Untuk ruang perawatan anak (Arafah) hanya beroperasi dari Januari - April 2023 karena sedikitnya kunjungan pasien anak sehingga dialihkan ke ruang perawatan Mina, begitupula dengan ruang perawatan Safa baru mulai beroperasi pada Agustus 2023 saat BPJS mulai bekerja sama dengan rumah sakit Hapsah (Profil RS Hapsah, 2023). Berdasarkan dari data masalah, jumlah kunjungan pasien rawat inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone mengalami penurunan pada tahun 2021-2023. Penurunan dengan jumlah kunjungan perhari tahun 2021 sebanyak 16 orang, tahun 2022 sebanyak 10 orang dan tahun 2023 hanya 6 orang. Dalam pencapaian BOR di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone juga mengalami penurunan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2021 rata-rata BOR mencapai 44%, tahun 2022 sebesar 32% dan tahun 2023 rata-rata BOR hanya mencapai 25%.

Rendahnya tingkat BOR yang dicapai sebenarnya menggambarkan bahwa kualitas pelayanan dari rumah sakit yang bersangkutan rendah. Salah satu alasan yang menyebabkan rendahnya nilai BOR ini adalah rendahnya kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut. Pasien atau calon pasien cenderung enggan untuk tinggal lebih lama jika dirinya merasa diperlakukan secara kurang profesional. Pasien pada umumnya lebih memilih untuk dirawat di rumah sakit yang memberikan pelayanan secara baik. Kondisi inilah yang menggambarkan mengapa rendahnya BOR bisa disebabkan oleh rendahnya pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, sebagai konsekuensinya, jika angka BOR rendah maka pihak manajemen rumah sakit yang bersangkutan seharusnya meningkatkan kualitas pelayanannya pada pasien, terutama bagi mereka yang sedang dalam rawat inap (1).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dengan baik (2). Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya (3). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja SDM. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja SDM.

Menurut Safitri et al., (2020) kinerja sangat penting untuk keberhasilan atau kegagalan organisasi (5). Hasil penelitian yang dilakukan oleh McCann et al., (2014) menujukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Bukan hanya kepuasan karyawan yang perlu diperhatikan, namun kinerja karyawan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi work engagement (6). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peranan SDM yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi (7). Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja SDM yang akan berdampak positif terhadap produktivitasnya (8).

Salah satu faktor yang paling penting dimiliki bagi suatu individu dalam bekerja adalah work engagement yang merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Work engagement juga diartikan sebagai kondisi mental yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) (9). Seorang SDM dapat dikatakan work engagement ketika seorang SDM sudah mampu menjadikan pekerjaannya sebagai prioritas untuk diri dan pribadinya untuk organisasi selain itu work engagement bersifat pribadi SDM yang bangga telah menjadi bagian dari suatu organisasi sehingga mampu bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan (10).

Selain Work Engagement faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja SDM adalah Effort Reward Imbalance (ERI). Model effort-reward imbalance (ERI) dipilih sebagai salah satu fokus penelitian. Pertama, model ini cocok dengan gagasan umum tentang lingkungan kerja psikososial relevansi dengan kesehatan yang telah didefinisikan sebagai "interaksi antara kognisi, emosi, dan perilaku seseorang, dan materi dan konteks pekerjaan sosial". Tidak seperti konsep lain tentang pekerjaan penuh tekanan, model ini mencakup komponen intrinsik (pribadi) ("komitmen berlebihan"), sehingga memungkinkan analisis interaksi komponen situasional dan pribadi.

Lebih khusus lagi, temuan penelitian tentang asosiasi dengan indikator kesehatan dibatasi pada dua komponen ekstrinsik atau kombinasinya (ERI), didefinisikan sebagai rasio atau istilah interaksi, atau dengan dimasukkan juga komponen intrinsik (dalam istilah efek langsung atau efek moderasi). Kedua, dengan penekanannya pada tekanan kerja, ketidakamanan pekerjaan, prospek promosi yang terbatas, dan gaji yang buruk, model ERI

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

mungkin secara khusus mencakup beberapa tren yang relevan dari kehidupan kerja dalam konteks globalisasi ekonomi dan perubahan teknologi yang cepat. Ketiga, dalam beberapa tahun terakhir, penelitian tentang ERI dan biomarker yang diubah berkembang pesat, sehingga membenarkan upaya untuk mensintesis dan mendiskusikan secara kritis pengetahuan tersebut saat ini (11).

Salah satu model yang saat menjadi kontributor terhadap psikososial petugas kesehatan adalah effort-reward imbalance (ERI). ERI adalah model yang secara teoritis digunakan dalam menganalisis stress kerja dengan mengidentifikasi usaha yang dikeluarkan (effort/cost) dan hadiah yang didapatkan (reward) dengan dua indikator utama yaitu faktor ekstrinsik, rasio effort-reward (ERR) dan komitmen berlebihan (overcommitment) yang merupakan sebuah karakteristik personal. Model ERI menunjukkan adanya hubungan antara upaya (effort) yang tinggi dan penghargaan (reward) yang rendah mengarah pada ketidakseimbangan yang membangkitkan emosi negatif yang kuat (11)s. Melihat adanya masalah terkait kepuasan pasien di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone dan penting diperhatikannya Work Engagement, Effort-Reward Imbalance (ERI) dan kepuasan kerja di rumah sakit, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh Work Engagement dan Effort-Reward Imbalance (ERI) terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone pada 26 Januari - 29 Februari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone yaitu sebanyak 108 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik Total Sampling dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 108 orang. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh dari lembar kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari profil rumah sakit dan data laporan indeks kepuasan, serta sumber-sumber lain berupa literatur dengan permasalahan yang diteliti. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone Tahun 2024

Karakteristik	Kategori	Sampel Penelitian	
		n	%
Profesi	Medis	23	21.3
	Keperawatan	52	48.1
	Kebidanan	11	10.2
	Non Medis	22	20.4
	Total	108	100.0
Umur	20-29 tahun	31	28.7
	30-39 tahun	48	44.4
	40-49 tahun	22	20.4
	>/=50 tahun	7	6.5
	Total	108	100.0
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	35.2
	Perempuan	70	64.8
	Total	108	100.0
Pendidikan	D3/Sederajat	50	46.3
	S1	11	10.2
	Profesi	36	33.3
	S2	5	4.6
	Spesialis	6	5.6
	Total	108	100.0

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Jumlah jam kerja/minggu	40 jam atau lebih seminggu	33	30.6
	20-39 jam seminggu	75	69.4
	Total	108	100.0
Status Kerja	Tenaga Tetap	89	82.4
	Tenaga Tidak Tetap	19	17.6
	Total	108	100.0
Masa Kerja	1-4 tahun	76	70.4
	5-9 tahun	9	8.3
	10 tahun	20	18.2
	Total	108	100.0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh bahwa jumlah responden berdasarkan profesi yakni mayoritas Keperawatan sebanyak 52 orang (48,1%). Selanjutnya Umur responden paling banyak pada kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 48 orang (44,4%). Mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 70 orang (64,8%). Pendidikan responden paling banyak yakni D3/Sederajat sebanyak 50 orang (46,3%). Berdasarkan jam kerja responden sebanyak 75 (69,4%) responden memiliki jumlah jam kerja 20-39 jam dalam seminggu. Sedangkan status kerja responden sebanyak 89 (82,4%) memiliki status tenaga tetap. Selanjutnya Masa kerja responden paling banyak pada 1-4 tahun sebesar 76 (70,4%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Variabel Work Engagement, ERI, Kinerja SDM dan Kepuasan Kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone Tahun 2024

Variabel	Kategori				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%	n	%
Work Engagement	97	89.8	11	10.2	108	100.0
ERI	84	77.8	24	22.2	108	100.0
Kinerja SDM	89	82.4	19	17.6	108	100.0
Variabel	**Kategori**				**Total**	
	Puas		**Kurang Puas**			
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Kepuasan Kerja	92	85.2	16	14.8	108	100.0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel work engagement mayoritas dengan kategori baik sebesar 97 orang (89,8%. Pada variabel ERI mayoritas dengan kategori baik sebesar 84 (77,8%). Selanjutnya variabel kinerja SDM mayoritas dengan kategori baik sebesar 89 orang (82,4%). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja mayoritas sebesar 92 orang (85,2%) menyatakan puas.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Work Engagement, Dimensi Effort-Reward Imbalance, dan Dimensi Variabel Kinerja SDM di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone Tahun 2024

Variabel	Kategori				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%	n	%
Vigor	87	80.6	21	19.4	108	100.0
Dedication	88	81.5	20	18.5	108	100.0
Absorption	85	78.7	23	21.3	108	100.0
Effort	73	67.6	35	32.4	108	100.0
Reward	76	70.4	32	29.6	108	100.0
Overcomitment	78	72.2	30	27.8	108	100.0
Quality	85	78.7	23	21.3	108	100.0
Quantity	82	75.9	26	24.1	108	100.0
Timeleness	80	74.1	28	25.9	108	100.0
Cost Effevtiveness	76	70.4	32	29.6	108	100.0
Need Supervision	73	67.6	35	32.4	108	100.0
Interpersonal Impact	86	79.6	22	20.4	108	100.0

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Variabel	Kategori				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%	n	%

Kategori	Kategori				Total	
	Puas		Kurang Puas			
	n	%	n	%	n	%
Manajemen Rumah sakit	79	73.1	29	26.9	108	100.0
Fasilitas Rumah sakit	79	73.1	29	26.9	108	100.0
Penyediaan Layanan Kesehatan	81	75.0	27	25.0	108	100.0
Pembayaran dan tunjangan	65	60.2	43	39.8	108	100.0

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden pada Dimensi Work Engagement sebagian besar dengan kategori baik pada dimensi vigor yaitu sebesar 87 (80,6%), dimensi dedication sebesar 88 (81,5%) dan dimensi absorption sebesar 85 (78,7%). Angka tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai di Rumah Sakit Hapsah memiliki semangat tinggi yang berupa sikap yang rela bekerja sepenuhnya untuk memberikan hasil pekerjaan yang sempurna atau baik. Serta dedikasi yang tinggi juga tercermin dari seseorang pegawai yang mau menghargai hasil kerja orang lain atau teman atau bawahannya.

Dimensi Effort-Reward Imbalance sebagian besar responden dengan kategori baik pada dimensi effort sebesar 73 (67,6%), dimensi reward sebesar 76 (70,4%) dan dimensi overcommitment sebesar 78 (72,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Rumah Sakit Hapsah memiliki tekanan waktu dan beban kerja yang sesuai dengan kesepakatan, serta pegawai juga mendapatkan dukungan yang memadai dalam situasi sulit dalam hal ini pelayanan medis.

Dimensi Effort-Reward Imbalance sebagian besar responden dalam kategori baik pada dimensi Quality sebesar 85 (78,7%), dimensi quantity sebesar 82 (75,9%), timeleness sebanyak 80 (74,1%) dimensi Cost Effevtiveness sebesar 76 (70,4%), dimensi Need Supervision sebesar 73 (67,6%) dan dimensi Interpersonal Impact sebesar 86 (79,6%). Angka tersebut menggambarkan bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan dari Rumah sakit untuk berkembang secara akademik dan Rumah Sakit Hapsah juga menerapkan sistem pemberian penghargaan terhadap staf yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Dimensi-dimensi pada variabel Kepuasan Kerja sebagian besar berada pada kategori Puas yaitu pada dimensi manajemen rumah sakit sebanyak 79 (73,1%), dimensi fasilitas rumah sakit sebanyak 79 (73,1%), dimensi penyedia layanan kesehatan sebanyak 81 (75,0%), pembayaran & tunjangan sebanyak 65 (60,2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa manajemen Rumah sakit sudah berjalan dengan semestinya, fasilitas rumah sakit juga sangat cukup memadai, penyediaan layanan serta pembayaran menurut sebagian besar responden belum cukup baik dikarenakan beberapa kali gaji karyawaan yang tertunda atau tidak dibayarkan tepat waktu.

Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Work Engangement dan ERI dengan Kinerja SDM di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone Tahun 2024

Variabel	Kinerja SDM				Total		P *Value*
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Work Engagement							
Kurang Baik	6	54,5	5	45,5	11	100	0.004
Baik	13	13,4	84	86,6	97	100	
ERI							
Kurang Baik	10	41,7	14	58,3	24	100	0.001
Baik	9	10,7	75	89,3	84	100	
Kepuasan Kerja							
Kurang puas	7	36,8	9	56,3	16	100	0.007
Puas	12	13,0	80	87,0	92	100	

Sumber : Data Primer 2024

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Berdasarkan tabel 4 hasil Uji statistik work engagement terhadap kinerja SDM menunjukkan bahwa nilai p=0,004 (p<0,05), ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work engagement terhadap kinerja SDM. Hasil Uji statistik ERI terhadap kinerja SDM menunjukkan bahwa nilai p=0,001 (p<0,05), ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara ERI terhadap kinerja SDM. Hasil Uji statistik kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM menunjukkan bahwa nilai p=0,007 (p<0,05) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

Tabel 5. Hubungan Work Engangement dan ERI dengan Kinerja SDM di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone Tahun 2024

Variabel	Kepuasan kerja				Total		P *Value*
	Kurang Puas		Puas				
	n	%	n	%	N	%	
Work Engagement							
Kurang Baik	6	54,5	4	45,5	11	100	0.004
Baik	13	17,2	84	84,6	97	100	
ERI							
Kurang Baik	10	41,7	14	58,3	24	100	0.001
Baik	9	10,7	75	89.3	84	100	

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5 Hasil Uji statistik work engagement terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai p=0,004 (p<0,05), hal ini menunjjukkan ada hubungan yang signifikan antara work engagement terhadap kepuasan kerja. Hasil Uji statistik ERI terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai p=0,001 (p<0,05), Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara ERI terhadap kepuasan kerja.

Analisis Multivariat

Tabel 6. Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	*P values*
Work Engangement -> Kepuasan Kerja	0.189	0.141	1.342	0.180
Work Engangement -> Kinerja SDM	0.299	0.149	2.010	0.045
ERI -> Kepuasan Kerja	0.551	0.124	4.431	0.000
ERI -> Kinerja SDM	-0.008	0.195	0.041	0.967
Kepuasan Kerja -> Kinerja SDM	0.396	0.126	3.150	0.002

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Work Engangment terhadap Kepuasan Kerja, dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai p (0.180) > 0,05 yang berarti nilai p lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,189, maka tidak ada pengaruh Work Engangment terhadap Kinerja SDM. hal ini dapat disebabkan karena sebagian pegawai ada yang merasa tidak puas dalam hal jasa medik yang diterima baik dari segi jumlah maupun ketepatan waktu dalam melakukan pembayaran.
2. Pengaruh Work Engangment terhadap kinerja SDM, dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari dengan nilai p (0.045) < 0,05 yang berarti nilai p lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,299 maka ada pengaruh Work Engangment terhadap kinerja SDM. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden merasa pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan dan rata-rata pegawai fokus dalam melakukan pekerjaan serta pegawai juga merasa bahagia pada saat sedang bekerja karena tidak adanya tekanan yang berlebihan dari pimpinan.
3. Pengaruh ERI terhadap Kepuasan kerja, dari hasil uji statistik diperoleh hasil dengan nilai p (0.000) < 0,05 yang berarti nilai p lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,551 maka ada pengaruh ERI terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terjdi karena sebagian besar pegawai mengatakan bahwa setiap

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai standar kerja yang telah di tentukan Rumah sakit, dan juga pegawai selalu berhasil meningkatkan kualitas kerja serta melakukan pekerjaan secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan yang semestinya.

4. Pengaruh ERI terhadap Kinerja SDM, dari hasil uji statistik diperoleh hasil dengan nilai p (0.967) > 0,05 yang berarti nilai p lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,008 maka tidak ada Pengaruh ERI terhadap kinerja SDM. hal ini dapat disebabkan bahwa sebagian besar pegawai menunggu arahan secara detail dari supervisi sebelum melaksanakan pekerjaan.
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja SDM, dari hasil uji statistik diperoleh hasil dengan nilai p nilai p (0,002) < 0,05. yang berarti nilai p lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,396 maka tidak ada Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar pegawai merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja dan merasa tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya fasilitas kerja yang telah disiapkan oleh Rumah Sakit.

Tabel 7. Specific Indirect Effects

Variabel	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Work Engangement -> Kepuasan Kerja -> Kinerja SDM	0.075	0.070	1.073	0.283
ERI -> Kepuasan Kerja -> Kinerja SDM	0.218	0.084	2.593	0.010

Sumber : Data Primer 2024

Pengaruh Work Engangment terhadap kepuasan kerja melalui Kinerja SDM sebagai variabel moderator diperoleh nilai koefisien sebesar 0,075 dengan nilai p (0.283) >0,05. yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan Work Engangment terhadap Kepuasan kerja melalui kinerja SDM sebagai variable moderator. Hal ini dapat desabkan karena sebagian pegawai pada saat dalam bekerja memiliki ketahanan mental yang berbeda-beda dalam menghadapi berbagai tekanan dari tuntutan kerja sehingga menyebabkan sebagian pegawai tidak bergairah dalam bekerja.

Selanjutnya pengaruh ERI terhadap Kepuaasan Kerja melalui Kinerja SDM diperoleh nilai koefisien sebesar 0,218 dengan nilai p (0.010) < 0,05 yang artinya secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat terjdi karena sebagian besar pegawai mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan sesuai standar kerja yang telah di tentukan Rumah sakit, dan juga pegawai selalu berhasil meningkatkan kualitas kerja serta melakukan pekerjaan secara maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran kegiatan yang semestinya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work Engangement Terhadap Kinerja SDM

Menurut Bernardin & Russel (1993) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur; sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini kriteria baik pada indikator pengukuran kinerja SDM rumah sakit Hapsah diperoleh yakni quality sebanyak 78,7%, quantity 75,9%, timeleness 74,1%, cost effevtiveness 70,4%, need supervision 67,6% dan interpersonal impact sebanyak 79,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja SDM rumah sakit Hapsah khususnya di instalasi rawat inap sudah cukup baik.

Hasil uji bivariat didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan SDM dalam pekerjaan dengan kinerja SDM di instalasi rawat inap rumah sakit Hapsah dengan nilai p sebesar 0,004. Hasil ini diperkuat dengan melihat hasil tabel silang antara work engangement dengan kinerja SDM yang sebagian besar SDM memiliki keterlibatan kerja yang baik juga memiliki kinerja yang baik pula. Sedangkan beberapa pegawai yang memiliki work engangement kurang baik, yang artinya semakin baik keterlibatan SDM di rumah sakit semakin tinggi pula kinerja petugas kesehatan pada SDM instalasi rawat inap rumah sakit Hapsah.

Berdasarkan uji analisis jalur pada penelitian ini menggunakan Analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Work Engangment berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja SDM dengan nilai p (0.045) < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa yang mendukung kepuasan kerja SDM menjadi baik adalah SDM

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang mempunyai keterlibatan kerja yang baik dan didukung pula melalui kinerja yang baik pada petugas kesehatan di instalasi rawat inap rumah sakit Hapsah.

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pelayanan yang berkualitas. Pelayanan keperawatan yang berkualitas terkait dengan work engagement. Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan/instansi, kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan maupun kepuasan pelanggang dalam hal ini pasien yang berkunjunga ke rumah sakit. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif anggota terhadap pekerjaannya. Anggota akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh sungguh dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya akan dilakukan dengan baik. Apabila anggota melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila kinerja SDM tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja yang baik dari pegawai atau SDM sebuah rumah sakit agar dapat menciptakan kemampuan dan kepuasan kerja yang baik.

Menurut (Sofiah & Kurniawan, 2019) bahwa tingkat dari work engagement menjadi sarana penyelarasan tujuan organisasi dengan tujuan karyawan. Dengan adanya work engagement, instansi dapat mengetahui rasa bangga dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan. Dari penjelasan tersebut bahwa work engagement memberikan pengembangan terhadap diri karyawan menjadi positif saat bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang selanjutnya memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai rumah sakit (12).

Pengaruh Effort-Reward Imbalance (ERI) terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja SDM dirumah sakit Hapsah sudah cukup baik. Dalam persepktif teori harapan, bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan itu.

Berdasarkan Hasil uji statistik bivariat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Effort-Reward Imbalance dengan Kinerja SDM di rumah sakit Hapsah dengan nilai p (0,001) < 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian Eldie (2022) di RSKD Prov.SulSel bahwa effort berhubungan positif dengan kinerja SDM di rumah sakit (13). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak dapat meningkat apabila tidak ada effort (upaya) yang tinggi dari karyawan, karena dari effort itulah, timbul suatu motivasi, keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan sehingga secara tidak langsung kinerja juga akan meningkat. Dan juga berkaitan dengan penelitian Wardiah Hamzah (2020) bahwa ada hubungan tuntutan peran perawat terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut memberi gambaran bahwa Semakin tinggi tuntunan peran yang diberikan kepada seseorang maka semakin tinggi pula tingkat stresss terhadap perawat tersebut (14).

Hasil penelitian ini juga diperoleh sebanyak 70,4% menyatakan reward imbalance di rumah sakit sudah cukup baik. Reward merupakan penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai rumah sakit. Setiap SDM maupun kelompok SDM yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan. Maksud dari pemberian reward adalah agar pegawai rumah sakit menjadi lebih giat lagi dalam bekerja untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerjanya, dengan kata lain SDM di rumah sakit menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya ERI berpengaruh terhadap kinerja SDM dengan nilai p (0.967) > 0,05. yang artinya secara tidak langsung Effort-Reward Imbalance tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM di instalasi rawat inap rumah sakit Hapsah Kabupaten Bone.

Dalam instansi rumah sakit, mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kegiatan perawatan di rumah sakit tidak akan terselesaikan dengan baik walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas sendiri merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu bersaing secara mandiri dan sehat di dunia kerja serta mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar. Oleh karena itu, agar rumah sakit dapat memiliki hasil yang positif dan sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga tidak adanya kelelahan bagi pegawai. Jika

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja serta kinerja yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian Hasriwiani habo., et al (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara asupan energi dengan kelelahan kerja. Pekerja dengan kategori asupan energi kurang banyak yang mengalami kelelahan, bahkan pekerja dengan kategori cukup karena konsumsi asupan energi pekerja tidak dalam jumlah dan waktu yang tepat. Pekerjaan berat seperti pekerja divisi produksi area lambung dan pipa kapal memerlukan energi yang cukup untuk melakukan pekerjaan seperti memenuhi asupan pada pagi hari sebelum bekerja tetapi beberapa pekerja tidak sarapan pada pagi hari. Konsumsi air minum yang kurang juga menjadi penyebab pekerja mengalami kelelahan. Ketidakseimbangan antara energi yang dibutuhkan tubuh dengan jumlah energi yang diterima oleh tubuh berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas pekerja, sehingga pekerja mudah mengalami kelelahan (15).

Effort merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja terhadap sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit. Setiap SDM memiliki effort yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja karyawan sebuah rumah sakit pasti berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga berbeda-beda. Jika dukungan organisasi yang diberikan cukup baik dan dinilai memberikan kesan positif bagi SDM maka kinerja para pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Work Engangement Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga SDM di instalasi rawat inap rumah sakit Hapsah menyatakan kurang baik terhadap work engagement yang artinya keterlibatan kerja para pegawai RSKD tergolong masih rendah,Individu yang memiliki keterlibatan yang rendah tidak mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan bukan sebagai hal yang penting dalam kehidupannya. Work Engagement yang tinggi menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas-tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Berdasarkan hasil uji bivariat didapatkan ada pengaruh Work Engangement terhadap Kepuasan Kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone dengan Nilai signifikansi sebesar 0,010. Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Moura., et al (2014) dilakukan pada sampel 152 karyawan hotel di Portugis hasil penelitian ada hubungan positif dan signifikan antara work engagement dan kepuasan kerja, sehingga jika work engagement tinggi maka kepuasan kerja meningkat (16). Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Analisis Partial Least Square pada penelitian ini diperoleh nilai p (0.180) > 0,05 yang artinya Work Engagement tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. tidak sejalan dengan penelitian Suharni (2022) bahwa Work Engagement berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepuasan SDM di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar (17).

Berdasarkan observasi peneliti diperoleh bahwa keterlibatan kerja para tenaga SDM di rumah sakit Hapsah khususnya pada instalasi rawat inap dipengaruhi oleh rendahnya vigor (semangat kerja) SDM rumah sakit. Akibat pertama yang ditimbulkan dari hilangnya semangat kerja pada seseorang adalah pekerjaan menjadi tertunda. Karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai.

Pengaruh Effort-Reward Imbalance (ERI) Terhadap Kepuasan Kerja

Effort-Reward Imbalance (ERI) merupakan model yang dikembangkan oleh Siegrist (1996) untuk menganalisis stress akibat kerja (stress psikososial) yang dapat berujung pada berbagai kerugian termasuk ketidakpuasan kerja. Model ERI merupakan faktor penting pada penurunan status kesehatan tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menjawab kurang baik tentang effort, reward dan overcommitment. ERI pada tenaga kesehatan khususnya SDM rumah sakit merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan seseorang bekerja dengan baik (11). Selanjutnya Hasil tabel silang antara ERI dengan kepuasan kerja SDM di rumah sakit akan tetapi sebagian dari pegawai menjawab bahwa Rumah sakit Hapsah memiliki ERI yang baik dan menyatakan puas dalam bekerja.

ERI sebagai model stress kerja akan mempengaruhi kondisi praktisi secara tidak langsung mulai dari kesehatan fisik, mental, reaksi stress seperti iritabilitas dan kelelahan, kepuasan kerja praktisi, dan motivasi kerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

praktisi. Selanjutnya kondisi praktisi akan mempengaruhi secara langsung kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan meliputi hubungan antara praktisi dengan pasien, kesuksesan diagnosis dan terapi yang tepat, serta kurangnya komplikasi pasien dan kelalaian medis. Selain itu, secara model ERI mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara langsung. Studi lain yang dilaksakan di China menunjukkan bahwa ERI berkolerasi positif dengan kelelahan emosional dan rasa sinis yang dimediasi oleh komitmen yang berlebihan sehingga perubahan lingkungan kerja dapat mengurangi burnout pada petugas kesehatan.

Berdasarkan hasil uji bivariat didapatkan bahwa ERI mempunyai hubungan bermakna terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di rumah sakit Hapsah kabupaten Bone dengan nilai signifikan 0,001. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Fitri.,et al (2022) bahwa work life balance dan reward system secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karayawan pada PT. Telkom Akses Kota Bengkulu (18). Sistem ERI berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik dan mempertahankan perawat yang berkualitas untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik lagi. Reward yang diterima perawat akan membuat mereka merasa dihargai oleh rumah sakit sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja SDM di rumah sakit.

Dan juga sejalan dengan penelitian Wardiah Hamzah.,et al (2022) bahwa ada hubungan antara Stres Kerja Psikologis dengan Komitmen Organisasi di Puskesmas Kota Makassar tahun 2022. Stres kerja psikologis dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda (19).

Selanjutnya berdasarkan uji path koefisien pada penelitian ini menunjukkan bahwa Effort-Reward Imbalance (ERI) berpengaruh g terhadap kepuasan kerja SDM di rumah sakit Hapsah dengan nilai p (0.000) < 0,05. Sejalan dengan penelitian oleh Surahman Batara (2022) bahwa terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto (20). Berdasarkan observasi peneliti bahwa reward terhadap SDM di rumah sakit Hapsa masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis univariat pada dimensi reward diperoleh sebagian besar responden menyatakan reward dari rumah sakit masih kurang baik. Penghargaan atau Reward dalam organisasi bertujuan untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya sebagai timbal balik dari jasa karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh terhadap kepuasan Kerja melalui kinerja SDM dan ERI berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Kinerja SDM di instalasi rawat Inap Rumah Sakit Hapsah Kabupaten Bone.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adi Wijayanti R, Kesehatan J, Negeri Jember P. Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Bed Occupancy Rate (Bor) Di Rumah Sakit Mitra Medika Kabupaten Bondowoso. PublikasiPolijeAcId. 2020;1(4):529–536.
2. White, Griffith. Human Resource Management. R. C, Jackson K, editors. 2010.
3. Tanjung DH. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. J UMSU. 2015;15(01):27–36.
4. Safitri AE, Maidin A, Syamsuddin. The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Provinc. 2020;7(2):9–19.
5. Safitri AE, Maidin A, Syamsuddin. The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. J Asian Multicult Res Med Heal Sci Study. 2021;2(4):70–81.
6. McCann JT, Graves D, Cox L. Servant Leadership, Employee Satisfaction, and Organizational Performance in Rural Community Hospitals. Int J Bus Manag. 2014;9(10).
7. AA M, Prabu A. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rusdakarya; 2009.
8. Rivai. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. 2005. Rajagrafindo Persada:Jakarta.
9. Schaufeli, W. B. S, M., Gon Alez-ro VA, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: a

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. J Happiness Stud. 2002;3:71–92.
10. Rohana Manalu A, Thamrin R, Hasan M, Syahputra D. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. J Econ Manag. 2021;3(1):42–9.
11. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Soc Sci Med. 2004;58(8):1483–99.
12. Sopiah S, Kurniawan DT, Nora E, Narmaditya BS. Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. J Asian Financ Econ Bus. 2020;7(7):335–41.
13. Pradana ER. Pengaruh Effort-Reward Imbalance (ERI) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja SDM Di Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu Dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. 2022.
14. Hayati F, Hamzah W, Rusyidi AR, Andayanie E, Nurgahayu. Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Barru. Wind Public Heal J. 2020;1(3):198–206.
15. Malik I, Ikhram Hardi S, Abbas HH. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Wind Public Heal J. 2021;2(1):167–76.
16. Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves G. Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction. Occup Challenges, Dev Psychol. 2014;
17. Muhamma AF, Suharni, Muchlis N. Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. J Muslim Community Heal 2023. 2023;4(4):217–25.
18. Fitri MA, Riduan YO, Herwan H. Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. EKOMBIS Rev J Ilm Ekon dan Bisnis. 2022;10(2):1351–6.
19. Ayu S, Hamzah W, Yusuf RA, Amelia AR, Nurbaety. Hubungan Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Bidan Kota Makassar. Wind Public Heal J. 2022;3(6):1023–33.
20. Arianti PD, Hamzah W, Batara AS. Petugas Kesehatan Di Puskesmas Bangkala Kabupaten Jeneponto. Wind Public Heal J. 2022;3(3):415–21.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license