

Hubungan Pengakuan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan: Meta Analisis

Endang Nifatna Sari^{1*}, Dinta Lestari², Irpan³

^{1,2,3} Program Studi S1 Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Insani Sakti, Indonesia

Open Access Freely
Available Online

Dikirim: 16 Juli 2026
Direvisi: 11 Agustus 2026
Diterima: 13 Agustus 2026

*Penulis Korespondensi:

E-mail:

endangfatna30@gmail.com

ABSTRAK

Pendahuluan: Pengakuan yang tinggi atas kontribusi tenaga kesehatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja di sektor kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi hubungan antara pengakuan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. **Tujuan:** Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengakuan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. **Metode:** Studi meta-analisis dilakukan sesuai dengan model PICO. **Population:** Tenaga kesehatan. **Intervention :** Pengakuan tinggi. **Comparison:** Pengakuan Rendah. **Outcome:** Kepuasan kerja. Databases yang digunakan untuk mencari artikel menggunakan Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, BMC dan Reseach Square, Sage Jurnal dengan kata kunci "Recognition" AND "Job Satisfaction" AND "Health Workers". Kriteria inklusi artikel meliputi analisis multivariat yang melampirkan nilai aOR. Data dianalisis menggunakan diagram PRISMA dan Review Manager 5.4. **Hasil:** Meta analisis terdiri dari 9 penelitian cross sectional yang dilakukan di Ethiopia, Pakistan dan Nepal. Jumlah sampel penelitian sebanyak 2.713 tenaga kesehatan. pencapaian tinggi (aOR = 2.27 ; CI 95% = 1.37 hingga 3.91 ; p = 0.003). Secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. **Kesimpulan:** Pengakuan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.

Kata kunci: Pengakuan, Kepuasan Kerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

Introduction: High recognition of healthcare workers' contributions can influence job satisfaction in the healthcare sector. This study aims to analyze and estimate the relationship between recognition and job satisfaction among healthcare workers. **Objective:** The purpose of this study was to determine the relationship between recognition and job satisfaction among healthcare workers. **Methods:** A meta-analysis was conducted using the PICO model. **Population:** Healthcare workers. **Intervention:** High recognition. **Comparison:** Low recognition. **Outcome:** Job satisfaction. The databases used to search for articles were Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, BMC, and Research Square with the keywords "Recognition" AND "Job Satisfaction" AND "Health Workers." Article inclusion criteria included multivariate analysis with an aOR value. Data were analyzed using PRISMA diagrams and Review Manager 5.4. **Results:** The meta-analysis consisted of nine cross-sectional studies conducted in Ethiopia, Pakistan, and Nepal. The sample size was 2,713 healthcare workers. high achievement (aOR = 2.27; 95% CI = 1.37 to 3.91; p = 0.003). This significantly increased job satisfaction among healthcare workers. **Conclusion:** High recognition can increase job satisfaction among healthcare workers.

Keywords: Recognition, Job Satisfaction, Health Workers

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan ukuran penting dari komponen kognitif dan perilaku perasaan nyaman karyawan dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga merupakan pandangan dan semangat para profesional tertentu terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merupakan komponen penting dalam proses pencapaian misi dan visi organisasi.

Mereka harus memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan kualitas pelayanan bagi masyarakat luas tempat mereka bekerja. Terdapat standar yang telah ditetapkan oleh organisasi agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Sehingga karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sangat aman yang memungkinkan mereka untuk

memberikan yang terbaik tanpa masalah yang menghambat mereka untuk berkinerja hingga tingkat potensi penuh mereka. Hal ini dapat menjadi jembatan menuju kepuasan kerja (Azagew & Mekonnen, 2020)

Istilah kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan orang terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja. Sedangkan sikap negatif dan kurang baik terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja (Gedif et al., 2018). Kepuasan kerja para tenaga kesehatan sangat penting dalam membangun minat dan efisiensi karyawan kepuasan kerja yang lebih tinggi menentukan kinerja karyawan yang lebih baik dan tingkat kepuasan pasien yang lebih tinggi pada akhirnya untuk memperoleh produktivitas dari suatu organisasi (Geta et al., 2021)

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja sistem perawatan kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan yang kompeten dan termotivasi yang memadai, serta sumber daya dan pendanaan yang cukup merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan kesehatan nasional dan internasional. *Sustainable Development Goals* (SDGs) menyerukan negara-negara untuk meningkatkan kepadatan agregat dokter, perawat, dan bidan menjadi 4,45 per 1000 penduduk untuk mencapai target terkait kesehatan pada tahun 2030 (F. Ayalew et al., 2019).

Tenaga kesehatan yang bekerja dengan sifat pekerjaan yang menyenangkan lebih mungkin merasa puas dibandingkan mereka yang bekerja dengan sifat pekerjaan yang tidak menyenangkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 52,4 %, kepuasan kerja perawat juga ditentukan oleh pencapaian dan pengakuan di tempat (E. Ayalew et al., 2021). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tamene et al, 2023 yang menyatakan bahwa 52,7 % penyuluh kesehatan merasa puas dengan pekerjaannya. Dukungan dari pemimpin, pelatihan ditempat kerja, dukungan supervisi dan penghargaan/pengakuan merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja penyuluh kesehatan (Tamene et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan tinjauan sistematis dan meta analisis untuk mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.

METODE

Desain Studi

Studi ini merupakan tinjauan sistematis dan meta-analisis dengan data sekunder hasil penelitian sebelumnya. Database yang digunakan untuk mencari artikel meliputi Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, BMC dan Research Square, Sage Jurnal. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak RevMan 5.4. Kata kunci yang digunakan adalah: "Recognition" DAN "Job Satisfaction" DAN "Health Workers" ("multivariat" AOR "Adjusted Odds Ratio").

Langkah Meta Analisis

Meta analisis dilakukan dalam 5 langkah berikut: 1) Merumuskan masalah penelitian dengan menggunakan model PICO (populasi, intervensi, perbandingan dan hasil), 2) Mencari artikel pelajaran dasar dari database elektronik seperti Google Scholar, Science Direct, PubMed dan lain-lain, 3) Menentukan kriteria inklusi dan eksklusi dari artikel penelitian dan melakukan penilaian kritis, 4) Pengambilan data penelitian primer dan analisis data menggunakan Review Manager 5.4, 5) Menafsirkan hasil dan menarik kesimpulan.

Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi artikel yang digunakan dalam meta-analisis ini yaitu artikel penelitian dalam bentuk *full-text* dengan desain studi *cross-sectional* dan ukuran asosiasi yang digunakan adalah Adjusted Odds Ratio (aOR). Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan. Intervensi yang diteliti adalah pencapaian karya yang tinggi, pertumbuhan karir yang baik dan dukungan supervisi yang kuat. Hasil yang diperoleh adalah kepuasan kerja.

Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah artikel yang diterbitkan dalam bahasa non-Inggris dan hasil statistiknya dilaporkan dalam hasil crude. Artikel yang merupakan duplikat atau laporan ganda dari penelitian yang sama serta artikel yang memiliki bias yang signifikan.

Definisi Operasional Variabel

Pengakuan : Bentuk penghargaan, pujian, atau umpan balik positif yang diberikan oleh atasan atau organisasi atas prestasi, dedikasi, dan kontribusi karyawan.

Kepuasan Kerja : Sarana untuk membantu karyawan agar lebih peduli terhadap kualitas pekerjaannya, untuk menekankan komitmen terhadap organisasi, untuk membantu organisasi memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, dan

untuk membantu organisasi menjadi lebih produktif.

Instrument Penelitian

Penilaian kualitas studi primer menggunakan daftar periksa penilaian kritis dari desain studi cross-sectional. Terdapat tujuh pertanyaan spesifik yang disertakan. Setiap pertanyaan dapat dijawab dengan "Ya," "Tidak," atau "ragu-ragu" dan respons ini diberi skor "2," "1," dan "0," secara berurutan. Bila jumlah semua skor untuk pertanyaan tersebut sama atau melebihi 14, hal itu menunjukkan bahwa studi primer menunjukkan tingkat bias yang rendah. Sementara itu, jika skor kumulatif kurang dari 14, hal itu menunjukkan risiko bias yang lebih tinggi dalam studi primer.

Analisis Data

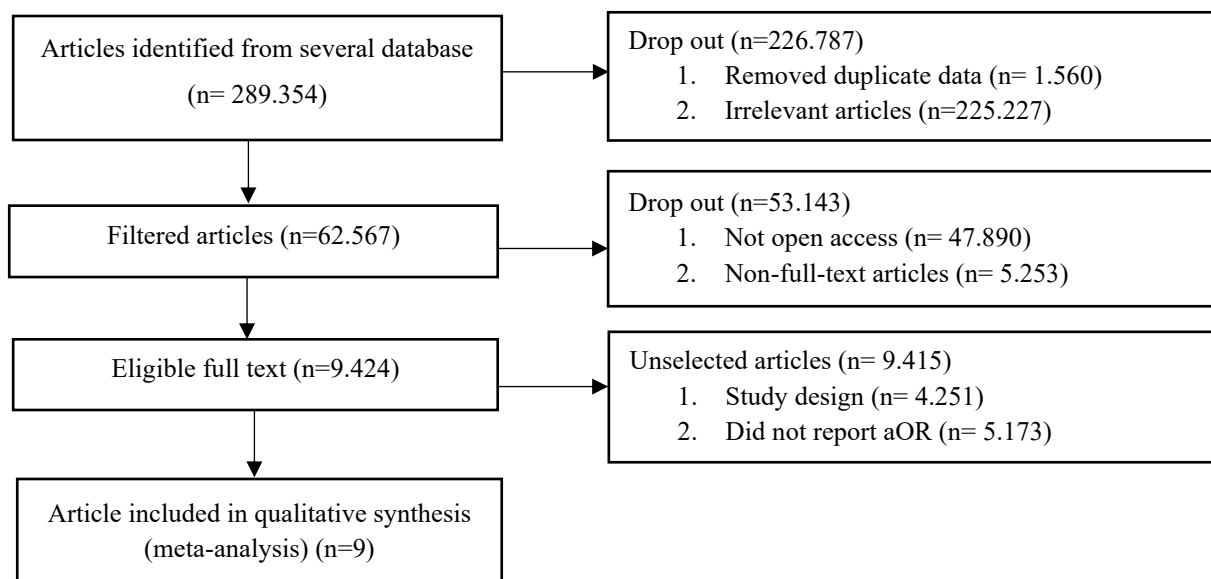
Data dianalisis menggunakan program software RevMan 5.4. untuk menghitung ukuran efek, yang diwakili oleh aOR. Dan konsistensi heterogenitas (I^2) dinilai untuk mengukur tingkat

heterogenitas studi primer. Hasil pengolahan data direpresentasikan sebagai OR, interval kepercayaan 95%, dan nilai p dengan menggunakan metode Mantel-Haenszel untuk meta-analisis dan disajikan dalam bentuk forest plots dan funnel plots.

HASIL

Karakteristik studi

Data dasar menghasilkan 289.354 artikel yang potensial relevan. Diagram alur PRISMA pencarian literatur beserta hasilnya dilaporkan dalam Gambar 1 berdasarkan kriteria seleksi, sebanyak 494 artikel diidentifikasi untuk penelitian teks lengkap lebih lanjut. Pada akhirnya, 9 artikel lengkap dimasukkan untuk meta-analisis dengan studi *cross-sectional*. Gambar 2 menunjukkan peta persebaran artikel yang digunakan dalam penelitian Meta-Analisis yaitu 6 artikel dari Ethiopia, 2 artikel dari Pakistan dan 1 artikel dari Nepal.



Gambar 1. Prisma Flow Diagrams



Gambar 2. Peta Distribusi Artikel Meta Analisis

Tabel 1
Critical Appraisal untuk Cross-Sectional Study Recognition Terhadap Kepuasan kerja

Primary Study	Criteria														Total
	1a	1b	1c	1d	2a	3a	3b	4a	4b	5a	5b	6a	6b	7	
Ayelew et al. (2021)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Azegew et al. (2020)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Ayelew et al. (2019)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Tayyeb dan Khuzaiah. (2024)	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	25
Gedif et al. (2018)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Geta et al. (2021)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	27
Tamene et al. (2023)	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26
Tayeb et al. (2025)	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	25
Poudel et al. (2024)	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26

Keterangan Nilai :

2 = Ya

1 = Tidak

0 = Ragu-Ragu

Keterangan Kriteria Tabel

1. Perumusan pertanyaan penelitian dalam akronim PICO

1a = Apakah populasi dalam penelitian primer sama dengan populasi dalam PICO meta-analisis?

1b = Apakah definisi operasional intervensi, yakni status terpapar (exposed) dalam studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?

1c = Apakah pembandingan (comparison), yaitu status tidak terpapar (unexposed) yang digunakan studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?

1d = Apakah variabel hasil (outcome) yang diteliti dalam studi primer sama dengan definisi yang dimaksudkan dalam meta-analisis?

2. Metode untuk memilih subjek penelitian

2a = Pada studi cross-sectional analitik, apakah peneliti memilih sampel dari populasi secara random (random sampling) atau purposive?

3. Metode untuk mengukur pembandingan (intervention) dan variabel hasil (outcome)

3a = Jika variabel diukur dalam skala kategorikal, apakah cutoff atau kategori yang digunakan sama antar studi primer?

3b = Apakah paparan maupun variabel hasil diukur dengan instrumen (alat ukur) yang sama pada semua studi primer?

4. Bias terkait desain

4a = Berapakah *respon rate*?

4b = Apakah non respon berhubungan dengan outcome?

5. Metode untuk mengontrol kerancuan (confounding)

5a = Apakah terdapat kerancuan dalam hasil/kesimpulan studi primer?

5b = Apakah peneliti studi primer sudah menggunakan metode yang tepat untuk mengendalikan pengaruh kerancuan?

6. Metode analisis statistik

6a = Pada studi cross sectional apakah dilakukan analisis multivariat ?

6b = Apakah studi melaporkan ukuran efek atau hubungan hasil analisis multivariat?

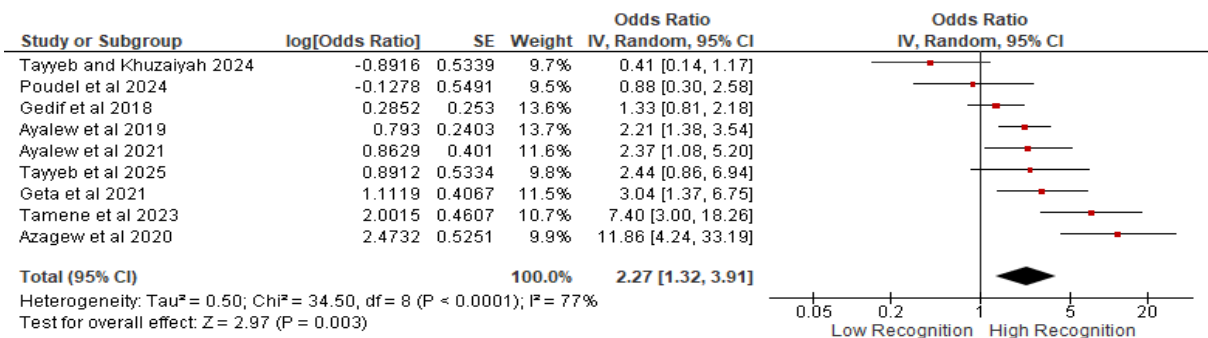
7. Konflik kepentingan

Apakah terdapat kemungkinan konflik kepentingan (conflict of interest) dengan pihak sponsor penelitian, yang menyebabkan bias dalam menyimpulkan hasil penelitian?

Setelah penilaian kualitas penelitian, diperoleh jumlah kumulatif 9 artikel dengan desain *studi cross sectional*. Artikel-artikel ini berfungsi sebagai bahan sumber untuk meta-analisis selanjutnya yang menganalisis hubungan pencapaian kerja, pertumbuhan karir dan dukungan supervisi terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. Selanjutnya, isi setiap artikel diekstraksi dan dirangkum sesuai penelitian PICO. Pada Tabel 2 menunjukkan pemeriksaan penelitian utama tentang pengakuan terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan dilakukan melalui meta-analisis yang mencakup 9 artikel. Konsistensi yang diamati di seluruh penelitian mencakup penggunaan desain *Randomized Controlled Trial*.

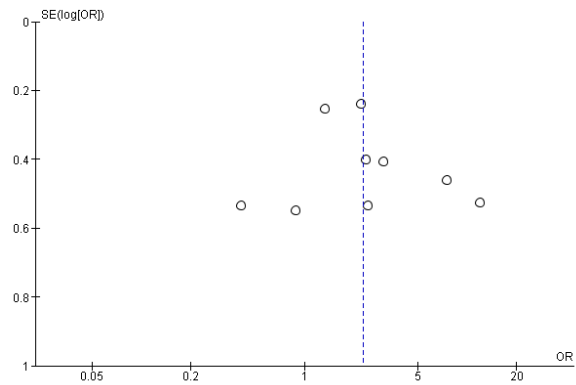
Tabel 2
Deskripsi PICO dari studi cross-sectional yang digunakan pada meta-analisis (N=)

Author	Country	Sample	P	I	C	O
Gedif et al (2018)	Ethiopia	383	Tenaga Kesehatan	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Ayalew et al. (2021)	Ethiopia	178	Perawat	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Azagew et al. (2020)	Ethiopia	416	Perawat	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Geta et al. (2021)	Ethiopia	520	Tenaga kesehatan	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan kerja
Ayalew et al. (2019)	Ethiopia	441	Perawat	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Tayyeb dan Khuzaiyah. (2024)	Pakistan	147	Penata anastesi	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Tayyeb et al. 2025	Pakistan	147	Ahli Anestesi	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Poudel et al. 2024	Nepal	219	Tenaga kesehatan	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja
Tamene et al. 2023	Ethiopia	262	Penyuluh Kesehatan	Pengakuan tinggi	Pengakuan rendah	Kepuasan Kerja



Gambar 3. Forest plot hubungan antara pegakuan dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan

Gambar 3 menyajikan forest plot tentang pengaruh hubungan antara pengakuan dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dengan pengakuan yang tinggi memiliki kemungkinan untuk mendapatkan kepuasan yang tinggi 2.27 kali dibandingkan dengan pencapaian rendah (aOR = 2.27 ; CI 95% = 1.37 hingga 3.91 ; p = 0.003). Forest plot tersebut juga menunjukkan heterogenitas estimasi efek yang tinggi (I²= 77%). Dengan demikian perhitungan rata-rata estimasi efek dilakukan dengan random effect model.



Gambar 4. Funnel plot hubungan antara pengakuan dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan

Gambar 4 menunjukkan funnel plot yang menunjukkan distribusi estimasi efek yang seimbang di kedua sisi kanan-kiri garis vertikal rata-rata estimasi. Distribusi titik membentuk pola menyerupai corong. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bias publikasi.

PEMBAHASAN

Terdapat 9 artikel dari beberapa negara yang digunakan untuk mengukur besaran pengaruh pengakuan terhadap kepuasan kerja, masing-masing artikel menggunakan studi cross-sectional. Pengakuan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian, tenaga kesehatan yang memperoleh pengakuan tinggi memiliki peluang 2,27 kali lebih besar untuk mengalami kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang memperoleh pengakuan rendah (aOR = 2,27; CI 95% = 1,37–3,91; p = 0,003). Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan memiliki peran nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Pengakuan merupakan bentuk penghargaan nonfinansial, seperti pujian, apresiasi, penghargaan atas prestasi, dan pengakuan terhadap kontribusi tenaga kesehatan. Pengakuan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karena membuat tenaga kesehatan merasa dihargai, kompeten, dan pekerjaannya memiliki makna. Perasaan tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik pengakuan yang diberikan kepada tenaga kesehatan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi pelayanan kesehatan perlu memberikan apresiasi secara adil dan konsisten sebagai salah satu cara meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bekru et al. (2017), penelitian ini mengungkapkan bahwa hanya setengah bidan yang merasa puas dengan pencapaian pekerjaan mereka. Kepuasan kerja secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah 52,9 %. Bidan paling merasa tidak puas dengan jumlah gaji, penghargaan ekstrinsik dan kesempatan profesional. Penyediaan kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan lebih lanjut baik jangka pendek maupun jangka panjang sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara maksimal serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bidan. Selain itu, pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, penghargaan atas upaya luar biasa dan kinerja yang baik serta keseimbangan dan keadilan yang tepat dalam penjadwalan dapat meningkatkan moral bidan dan meningkatkan kualitas pelayanan (Bekru et al., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Tayyeb et al, 2025 menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan di antara para ahli anestesi adalah 70,7 %. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikalangan ahli anestesi adalah usia, status menikah, pertumbuhan karir, pengakuan, keamanan kerja, tunjangan yang adil dan lingkungan kerja yang aman. Pengakuan merupakan penghargaan non-finansial yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karena membuat tenaga kesehatan merasa dihargai dan hasil kerjanya diakui. Sementara itu, pertumbuhan karier memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan mencapai jenjang karier yang lebih baik. Pertumbuhan karier dapat memperkuat pengaruh pengakuan terhadap kepuasan kerja, karena tenaga kesehatan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga melihat adanya kesempatan untuk berkembang. (Tayyeb et al., 2025).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Poudel et al, 2024 menyatakan bahwa 76,3 % peserta merasa puas dengan pekerjaan mereka, motivasi dan pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan. (Poudel et al., 2025). Menurut studi yang dilakukan oleh Tayyeb dan Khuzaiyah, 2024 menyatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di kalangan ahli anestesi adalah usia, status menikah, pertumbuhan karir, pengakuan, keamanan kerja tunjangan yang adil dan lingkungan kerja yang aman (Tayyeb & Khuzaiyah, 2024).

SIMPULAN

Pengakuan yang tinggi atas kontribusi tenaga kesehatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja di sketor kesehatan. Studi ini merupakan tinjauan sistematis dan meta-analisis dengan data sekunder hasil penelitian sebelumnya. Database yang digunakan untuk mencari artikel meliputi Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, BMC dan Research Square, Sage Jurnal. Studi meta-analisis dilakukan sesuai dengan model PICO. *Population*: Tenaga kesehatan. *Intervention* : *Pengakuan tinggi*. *Comparison*: *Pengakuan Rendah*. *Outcome*: Kepuasan kerja. Meta analisis terdiri dari 9 penelitian cross sectional yang dilakukan di Ethiopia, Pakistan dan Nepal. Jumlah sampel penelitian sebanyak 2.713 tenaga kesehatan. pencapaian tinggi (aOR = 2.27 ; CI 95% = 1.37 hingga 3.91 ; p = 0.003). Secara signifikan pengakuan meningkatkan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada penyedia database Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, BMC, Research Square, dan Sage Journals.

REFERENSI

- Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, A., & Woldegiorgies, T. (2021). Intrinsic Motivation Factors Associated With Job Satisfaction of Nurses in Three Selected Public Hospitals in Amhara Regional State, 2018. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 15, 100340. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100340>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Roosmalen, J. Van, Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome, M., & Mariam, D. W. (2019). *Understanding Job Satisfaction and Motivation Among Nurses in Public Health Facilities of Ethiopia : A Cross-Sectional Study*. 1–13.
- Azagew, A. W., & Mekonnen, C. (2020). *Nurse Practitioners' Job Satisfaction and Associated Factors among Nurses working at the University of Gondar Specialized Hospital: A Cross- sectional Survey study*. 1–18.
- Bekru, E. T., Cherie, A., & Anjulo, A. A. (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>
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: A cross-Sectional Study. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3918-0>
- Geta, A., Biks, G. A., Dellie, E., & Yazachew, L. (2021). *Job Satisfaction and Associated Factors among Health Professionals Working at Public and Private Hospitals in Bahir Dar City , Northwest Ethiopia : A Comparative Cross- Sectional Study*. 2021.
- Poudel, S., Kaphle, H. P., Parajuli, S., & Poudel, A. (2025). *Work Motivation and Job Satisfaction Among Local Government Health Workers in Chitwan , Nepal : A Cross- Sectional Study*. 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjph-2024-001736>
- Tamene, A., Tediso, D., & Gebretsadik, A. (2023). Level of Job Satisfaction and Associated Factors Among Rural Health Extension Workers in Hadiya Zone, Southern Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09247-4>
- Tayyeb, M., Hussain, H., Jamil, Z., & Khan, S. U. (2025). *Level of Job Satisfaction Among Anesthetists in Khyber Pakhtunkhwa : an in-Depth Examination of Influencing Factors*. 5462–5469.
- Tayyeb, M., & Khuzaiyah, S. (2024). *Level of Job Satisfaction Among Anesthetists in Khyber Pakhtunkhwa: An In-Depth Examination of Influencing Factors*. March. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4735557>