



## Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter : Studi Kasus di RSUD Dr. Soeroto Ngawi

*The Influence of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Doctors' Performance: Case Study at Dr. Soeroto Ngawi Regional Hospital*

**Sofia Tresia**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

E-mail: vhiaprahananta@gmail.com

\*Correspondence: Sofia Tresia

DOI:

10.59141/comserva.v4i4.1418

### ABSTRAK

Kinerja yang menjadi fokus utama dalam mengelola sumber daya manusia oleh perusahaan dalam hal ini rumah sakit berusaha untuk itu mendorong kinerja untuk mencapai tingkat terbaik sehingga rumah sakit mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Model yang digunakan untuk menguji penerimaan teknologi adalah teori Quality of work. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatoris causalitas. Teknik pengambilan data dengan kuesioner dan diuji menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dirangkum bahwa temuan pada penelitian ini adalah sejalan dengan teori Quality of work dengan variabel stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara simultan. Selain itu, secara parsial stress kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membantu manajemen rumah sakit dalam mengembangkan sistem untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dokter dalam kesehatan mental seperti halnya regulasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dokter itu sendiri dan mereduksi tingkat stress dalam bekerja.

**Kata kunci:** Kinerja, stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja.

### ABSTRACT

*Performance is the main focus in managing human resources by the company in this case the hospital trying to encourage performance to achieve the best level so that the hospital achieves the goals set in the strategic plan. The purpose of the study was to analyze the effect of work stress, compensation and job satisfaction on performance. The model used to test technology acceptance is the Quality of work theory. This study uses a quantitative approach with an explanatory causality research design. Data collection techniques with questionnaires and tested using multiple regression. Based on the results of the study above, it can be summarized that the findings in this study are in line with the Quality of work theory with variables of work stress, compensation and job satisfaction on performance both simultaneously. In addition, partially work stress and compensation do not affect performance. This study helps hospital management in developing a system to improve the quality of human resources, especially doctors in mental health such as regulations so that it can improve the quality of the doctor's work itself and reduce the level of stress at work.*

**Keywords:** *Performance, job stress, compensation, job satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang menjual jasa pelayanan kesehatan yang *outcome* kinerjanya dapat diukur dari tingkat kepuasan pasien. Kinerja yang menjadi fokus utama dalam mengelola sumber daya manusia oleh perusahaan dalam hal ini rumah sakit berusaha untuk itu mendorong kinerja untuk mencapai tingkat terbaik sehingga rumah sakit mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang 5 tahun dibuat (Darda et al., 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai kemahiran dari seorang individu dalam melakukan tugas substantif atau inti dari pekerjaannya (Utomo et al., 2024). Namun konteks yang dikatakan mahir adalah selain dapat melakukan inti pekerjaannya juga tercermin dari perilaku kerja dalam organisasi yang

hasil akhirnya tercermin dalam kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi, terlebih pada hubungan antara dokter dan pasien kinerja adalah akar dari multidimensi (Indah Naryanti et al., 2023). Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memiliki daya saing yang lebih unggul serta kesempatan yang lebih besar untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sihite & Saleh, 2019).

Kinerja sebagai elemen kunci keberlangsungan jangka panjang sebuah organisasi yang dalam penelitian ini adalah rumah sakit harus memiliki indikator kinerja yang dapat diukur sehingga menciptakan bukti bahwa keberlangsungan tersebut membutuhkan kinerja yang baik dari seluruh aspek didalam organisasi tersebut (Bienkowska et al., 2021). Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja seorang karyawan menurut Purnomo (2019) meliputi beberapa aspek, antara lain: (a) Kualitas kerja (Quality of work), yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan kerja yang baik, peluang promosi dan pengembangan diri, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, kepemimpinan yang baik, serta disiplin kerja yang tinggi; (b) Ketepatan waktu (Promptness), yang merupakan faktor penting dalam penyelesaian tugas-tugas, di mana penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat seringkali identik dengan efektivitas dan efisiensi karyawan; (c) Inisiatif (Initiative), yaitu dorongan dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, di mana inisiatif yang baik dari karyawan akan menciptakan kinerja yang optimal; (d) Kapabilitas (Capability), yang menunjukkan kekuatan karyawan dalam hal kemampuan, membuatnya relatif unggul dibandingkan dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu; dan (e) Komunikasi (Communication), yang memerlukan aturan dalam penyampaian informasi agar proses komunikasi berjalan maksimal, dengan tujuan memanfaatkan informasi untuk kepentingan organisasi dan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian tujuan.

Dalam teorinya, Adinugroho (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Dhika (2020) mendefinisikan stress sebagai tanggapan, baik fisik maupun psikis, terhadap stressor. Stressor merupakan suatu kejadian yang menuntut/meminta suatu tindakan dari seorang individu. Menurut teori kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Damayanti (2024) stress kerja dapat memiliki konsekuensi serius bagi pemberi kerja, memimpin untuk pergantian tinggi, absen, pemogokan, penurunan produktivitas dan semangat rendah yang dalam hal ini adalah kinerja itu sendiri.

Indikator stres kerja menurut Aritonang (2023) meliputi beberapa faktor, yaitu: (a) Faktor intrinsik pekerjaan, yang mencakup tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan, dan kebutuhan untuk mengambil terlalu banyak keputusan; (b) Peran dalam organisasi, yang mencakup ketidakpastian dan kurangnya informasi tentang peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan, serta

tanggung jawab dalam pekerjaan; (c) Hubungan di tempat kerja, yang mencakup hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja; (d) Pengembangan karir, yang mencakup kurangnya keamanan kerja, seperti ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini, serta ketidakcocokan status, misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang, dan frustrasi karena mengejar karir yang lebih tinggi; dan (e) Struktur dan iklim organisasi, yang mencakup kesempatan lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Salah satu tujuan utama dari bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan. Istilah imbalan dalam dunia kerja formal umumnya disebut dengan kompensasi, yang dapat dimaknai sebagai pengganti pengorbanan yang diberikan karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Putra (2018), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya ada dua cara untuk melakukan pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran secara langsung dan pembayaran tidak langsung.

Menurut Siagian (2023), tujuan dari perancangan program kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung memiliki berkaitan dengan aspek upah dan/atau gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah tambahannya manfaat yang dinikmati seorang pekerja sebagai hasil dari bekerja dalam suatu organisasi. Mengintegrasikan dua menjadi satu paket yang akan mendorong tercapainya suatu tujuan organisasi adalah apa kompensasi adalah semua tentang.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan- tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat dua dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh Madelina (2020), yaitu: (a) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari beberapa elemen, antara lain: (1) Gaji, yaitu balas jasa berupa uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari posisinya dan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan, atau sebagai bayaran tetap yang diterima dari keanggotaannya dalam perusahaan; (2) Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena karyawan memenuhi sasaran kinerja atau sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang melebihi target; (3) Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif ini merupakan bentuk kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) di luar upah dan gaji tetap. (b) Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*), yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh kompensasi ini meliputi fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

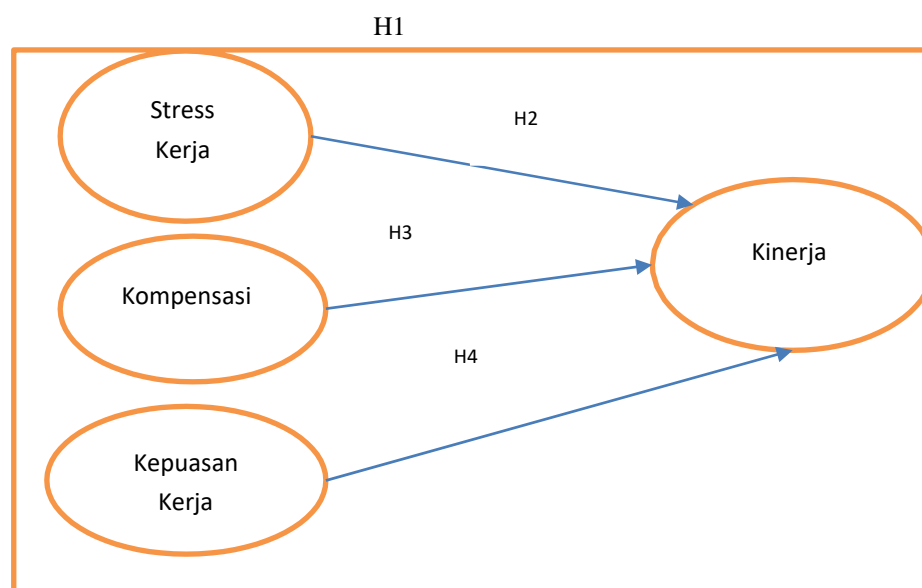
Pelaksanaan setiap jenis pekerjaan memiliki tantangan dan kesulitan yang berbeda- beda. Selain sebagai sebuah keharusan bagi karyawan untuk mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, terkadang terdapat juga motif lain yang mendasari pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan, yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja. Menurut Suwandi (2021) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Rahayu (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Luthans (1998), terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, yang dapat mempengaruhi respons seseorang. Dimensi-dimensi tersebut meliputi: (a) Pekerjaan itu sendiri (Work Itself), yaitu setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai bidangnya, di mana tingkat kesulitan pekerjaan dan perasaan bahwa keahliannya dibutuhkan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (b) Atasan (Supervision), di mana atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya, dan dapat dianggap sebagai figur yang mendukung seperti ayah, ibu, atau teman; (c) Teman sekerja (Workers), yaitu faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan serta sesama pegawai, baik yang memiliki pekerjaan serupa maupun berbeda; (d) Promosi (Promotion), yang merupakan faktor terkait adanya kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja; dan (e) Gaji/Upah (Pay), yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai dan dianggap layak atau tidaknya gaji tersebut.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Soeroto Ngawi yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin no. 27 Kabupaten Ngawi, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 277 tempat tidur, terdiri dari 191 tempat tidur Kelas dan 86 tempat tidur Non Kelas. Sedangkan tempat tidur non rawat inap sebanyak 49 tempat tidur serta dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki RSUD Dr. Soeroto Kabupaten Ngawi selama tahun 2022 sebanyak 737 orang dengan rincian 486 orang tenaga kesehatan, 239 tenaga umum dan 12 orang tenaga struktural. Secara status kepegawaian terdiri dari 444 berstatus ASN (PNS dan PPPK) dan 293 Non ASN (BLUD dan Kontrak)

## **METODE**

### **A. Design**



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian adalah eksplanatoris kausalitas. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui pengambilan data dilakukan kepada dokter yang bekerja di RSUD DR. Soeroto Ngawi sebanyak 63 orang.

***Sampel, Besar sampel, Teknik pengambilansampel***

---

Populasi dalam penelitian ini adalah dokter umum. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi yakni seluruh dokter yang bekerja di RSUD Dr. Soeroto Ngawi yakni 63 orang.

### ***Instrumen penelitian***

Kuesioner data demografi digunakan untuk melihat karakteristik responden. Instrumen ini terdiri atas jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Kuisisioner penelitian terdiri dari 31 item pertanyaan yang terbagi dalam empat variabel, yaitu kinerja, stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian dengan

Kuesioner kinerja digunakan untuk mengukur penilaian kinerja dalam melakukan tugasnya di rumah sakit. Peneliti memodifikasi instrument perilaku berdasarkan teori dan penelitian TR Mitchell (1982). Kuesioner stress kerjadigunakan untuk mengukur berapa tingkatan stress yang muncul akibat kerja. Peneliti memodifikasi instrument stress kerja berdasarkan teori dan penelitian Robbins (2006). Kuesioner kompensasi digunakan untuk mengukur berapa besar kompensasi yang didapatkan oleh seorang karyawan. Peneliti memodifikasi instrument kompensasi berdasarkan teori dan penelitian Veithzal (2011). Kuesioner kepuasan kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Peneliti memodifikasi instrument kepuasan kerja berdasarkan teori dan penelitian Luthans (1998).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Demografi Data**

Karakteristik responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (54,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (45,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas responden adalah berada di rentang usia 40 – 50 tahun yaitu sebanyak 55%, disusul oleh rentang usia 30 – 40 tahun sebanyak 30%. Mayoritas responden adalah berada di pendidikan terakhir pascasarjana yaitu sebanyak 51%. Serta tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berada di masa kerja oleh 5 – 10 tahun sebanyak 64%.

Uji validitas pada penelitian diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment*, item dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< \alpha$  (0,05). Berlaku juga sebaliknya item dinyatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> \alpha$  (0,05).  $R_{hitung}$  dan nilai Sig. diperoleh dari hasil keluaran software SPSS, sedangkan  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel  $r$ . Adapun kriteria menentukan besaran nilai  $r_{tabel}$  berdasarkan taraf signifikan 5% dan  $df = N-2$ .

Pada penelitian ini taraf signifikan 5% = 0,05 dan  $df = N-2 = 53-2 = 51$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,270. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alfa* yang merupakan program *SPSS 26.0*. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alfa* dari setiap variabel di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut sangat reliabel.

Kemudian setelah pertanyaan dinyatakan valid dan reliable peneliti melakukan sampling menggunakan teknik analisis data deskriptif menggunakan Three Box Methode yang membagi item skor pertanyaan menjadi rendah, sedang dan tinggi. Peneliti menganalisa dengan analisis deskriptif yang mana teknik analisis ini mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel – variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Teknik Analisis Indeks. Berdasarkan rata rata indeks skor Three Box Methode maka didapatkan skor rata rata dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Matriks Tanggapan Responden Berdasarkan Three Box Method**

No.	Variabel	Kategori			Perilaku
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1.	Stress kerja		✓		Kurang dalam manajemen stress
2.	Kompensasi		✓		Kurang dalam pemberian kompensasi
3.	Kepuasan kerja			✓	Cukup Puas
4.	Kinerja			✓	Cukup kinerja

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dimana uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas yang ada di model secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat. Ketentuan dalam uji F yaitu apabila nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut uji statistik F.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Secara Bersama ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.028	3	175.009	7.608	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1127.161	49	23.003		
	Total	1652.189	52			

a. Dependent Variable : (Y)

b. Predictors : (Constant), X3,X2,X1

Diperoleh hasil uji statistik F memiliki nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini bermakna nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Stress Kerja (X1), Variabel Kompensasi (X2), Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) secara simultan.

Uji statistik T dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas yang ada di model secara individual terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam uji T berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- Apabila nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Berikut hasil uji statistik T.

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Determinan Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std.Error	Beta				
(Constant)	23.222	6.741		3.445	.001		
X1	.156	.300	.062	.520	.605	.968	1.033
X2	.371	.363	.160	1.021	.312	.566	1.766
X3	1.319	.466	.439	2.830	.007	.580	1.725

Berdasarkan keluaran SPSS tersebut, hasil analisa uji statistik T dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Stress Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (0,605) > 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Stress Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) secara parsial.
2. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai Sig. (0,312) > 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) secara parsial.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (0,007) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y) secara parsial.

### **Stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja, kompensasi dan kepuasan bekerja apabila dilakukan secara bersama akan mempunyai pengaruh yang besar bagi kinerja seseorang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa semakin seseorang memiliki kepuasan dalam bekerja, kompensasi dan cukup dan lingkungan kerja yang meminimalkan timbulnya stress kerja maka kinerja seseorang akan meningkat.

Penelitian ini relevan dengan hasil yang dilakukan oleh Park tahun 2007 dimana semakin stress seseorang dalam pekerjaan yang bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja serta kompensasi yang tidak memenuhi kebutuhan dapat berdampak pada kinerja seseorang. Sama dengan halnya penelitian yang dilakukan Akter (2016) yang menunjukkan bahwa strategi yang tepat dan skema kompensasi berdasarkan kebijakan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan karyawan.

### **Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dimana tingkat signifikansi 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa para dokter mempunyai persepsi atau pemikiran bahwa stress kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja mereka sendiri. Hal ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Aniversari (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan seseorang maka semakin berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2017) dan Asrofi (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja mempunyai efek yang negative terhadap performa kinerja yang khususnya lebih ditekankan kepada kinerja dokter seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2017). Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) dimana menyatakan bahwa stress kerja tidak akan berdampak jika karyawan tersebut dapat mengelola stress dengan baik dengan dukungan penuh dari tempat kerja.

### **Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dimana tingkat signifikansi 0.312. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dokter itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh RO Odunlade tahun 2012 yang menyatakan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Lebih didalami oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Irene P et al. tahun 2018 yang mendapatkan

bahwa kompensasi menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anton Saman, (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yulistha et.al (2021) yang menyatakan bahwa finansial secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin dan kinerja seseorang.

#### **Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dimana tingkat signifikansi 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja para dokter meningkatkan kinerja dokter itu sendiri.

Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Sari (2020) semakin puas seorang karyawan dalam bekerja di mana kepuasan karyawan bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor maka semakin meningkat pula kinerjanya terhadap organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parera, (2019) dan Shafique, (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Merridy, 2020 yang menyatakan jika karyawan puas dalam pekerjaannya mereka akan mencapai level tertinggi dalam performa kinerja dan kinerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang berkorelasi dengan attitude seperti kepuasan (Rahman & Rahman, 2017).

#### **Temuan Penelitian**

Hasil penelitian saat ini membenarkan teori TR Mitchell bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh stress kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja secara bersama-sama. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dirangkum bahwa temuan pada penelitian ini adalah stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara simultan saja.

Secara parsial stress kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan seorang dokter memiliki etika dalam bekerja yang tidak boleh dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat maupun tingkat stress yang ada. Dimana hal ini sudah dituliskan dalam Kode Etik Kedokteran maupun sumpah dokter.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja, yang berarti ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja seseorang. Namun, secara individu, stress kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa tingkat stress dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi tidak memengaruhi kinerja seseorang. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kepuasan seseorang dalam bekerja, semakin meningkat pula kinerjanya dalam sebuah organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I. (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju,(Persero) Tbk. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Akter, F. (2016). Principles of tissue engineering. In *Tissue engineering made easy* (pp. 3–16). Elsevier.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Aritonang, R. M., Joesyiana, K., & Mulyana, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) di Pekanbaru. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 39–44.
- Asrofi, E. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Rsud Tengku Sulung Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir*. Universitas Islam Riau.
- Bienkowska, K. J., Hanley, C. J., & Thomas, G. J. (2021). Cancer-associated fibroblasts in oral cancer: a current perspective on function and potential for therapeutic targeting. *Frontiers in Oral Health*, 2, 686337.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Dhika, R. W. (2020). The Influence of Pressure Level on the Behavioral Risk Level of Correctional Inmates. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 5(2), 61–70.
- Dwi, K. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap*.
- Indah Naryanti, S. K. M., Anurogo, D., Milah, A. S., KM, S., Putri, N. G. K., Ashari, A., ST, S., Pratama, R., Farm, S., & Farm, M. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan*. Lakeisha.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, Boston: McGrawHill. Inc.
- Luthans, F., Stajkovic, A., Luthans, B. C., & Luthans, K. (1998). Applying behavioral management in Eastern Europe. *European Management Journal*, 16(4), 466–475.
- Madelina, V. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri di Batam*. Prodi Manajemen.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1), 80–88.
- Nurjannah, R. (2017). Hubungan Manajemen Konflik Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kaluku Bodoa Kota Makassar Tahun 2017. *Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan*. UIN Alauddin Makassar.
- Parera, V., Ruiz, M. B., & Parera, C. A. (2019). *Effect of cold stress at cellular and foliar level and regrowth capacity of three Cenchrus ciliaris L. cultivars: Americana, Biloela and Texas 4464*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Purnomo, E. (2019). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Motivasi dan Kinerja Guru di SMK. *Ilmu Dan Budaya*, 41(62).
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.
- Rahman, K. H. U., & Rahman, M. M. (2017). *Evaluating the Performance of a Combined SHS-LHS System*.

- Robbins, K. R., Saxton, A. M., & Southern, L. L. (2006). Estimation of nutrient requirements using broken-line regression analysis. *Journal of Animal Science*, 84(suppl\_13), E155–E165.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi Semb). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(01).
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895.
- Sari, W. P. (2020). Job satisfaction and job performance dalam konteks komunikasi organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29–39.
- Shafiq, F. (2016). *A study of parental engagement among Pakistani families*. The University of Manchester (United Kingdom).
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi: tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 29–44.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247.
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 423–432.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Yupita, Y., Hariyadi, A., & Sarjono, S. (2021). Implementasi Pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Secara E-learning (Zoom Could Meeting) Terhadap Dampak COVID-19. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 901–908.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).