



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

^{1)*} Sofia Tresia, ²⁾Rokiah Kusumapradja, ³⁾Rian Adi Pamungkas

^{1,2,3} Universitas Esa Unggul, Indonesia

*Email: ¹⁾ vhiaprahananta@gmail.com, ²⁾ rokoh.kusumapradja@esaunggul.ac.id, ³⁾ rian.adi@esaunggul.ac.id

*Correspondence: ¹⁾ Sofia Tresia

DOI:

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 (Campbell, 1990). 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 (Wengofer et.al, 2006). 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.

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). Adapun indikator yang dapat kita gunakan dalam mengukur kinerja seorang karyan menurut teori yang dikemukakan oleh TR Mitchell (1982) kinerja meliputi beberapa aspek antara lain:

a. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Faktor - faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang keras.

b. Ketepatan waktu (*Promptnes*)

Faktor waktu merupakan faktor yang cukup penting untuk di perhatikan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang di emban, penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat mungkin identik dengan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang di capai karyawan.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif merupakan keinginan atau dorongan dari karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa di perintah atau disuruh oleh pimpinan, kinerja karyawan akan tercipta apabila adanya inisiatif dari karyawan untuk bekerja dengan baik.

d. Kapabilitas (*Capability*)

Karyawan pada perusahaan ini memiliki kekuatan dalam hal kemampuan yang membuatnya relative unggul di dibandingkan dengan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu.

e. Komunikasi (*Communication*)

Untuk mendapatkan komunikasi yang baik diperlukan aturan – aturan yang berlaku dalam proses penyampaian informasi yang maksimal pula, persoalan pokok yang menyangkut informasi bagi pimpinan kepada bawahan adalah bagaimana memanfaatkan informasi - informasi yang beraneka ragam untuk kepentingan organisasi, bagaimana memanejemeni informasi sehingga bermanfaat bagi peningkatan organisasi dan efisiensi dalam mencapai tujuan

Dalam teorinya, David dan Newstrom (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Cooper dan Fisher et, all (1990) 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 Cox & Griffiths, 2015 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 Stephen P. Robbins (2006) yaitu:

- a. Faktor intrinsik pekerjaan
Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- b. Peran dalam organisasi
Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- c. Hubungan di tempat kerja
Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja,
- d. Pengembangan karir
Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- e. Struktur dan iklim organisasi
Kesempatan yang lebih besar dan 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 Dessler (2007), 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 Cascio (2003), 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 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011), yaitu :

- a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :
 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran

dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi finansial tidak langsung yang (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-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 Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985) 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 dalam Vanecia, 2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

3. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

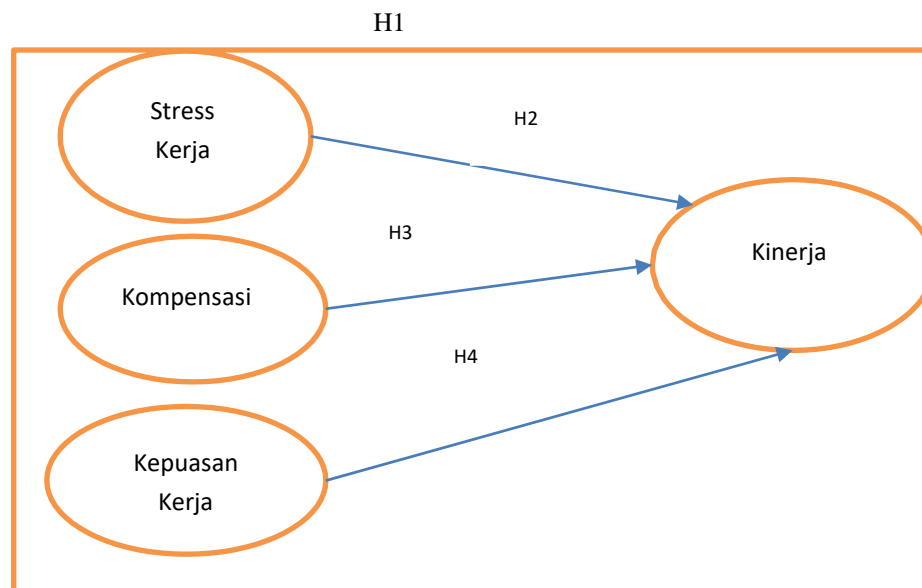
Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

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 PENELITIAN

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 kerjal, kompensasi dan kepuasan kerja. Kuesioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pernyataan tertutup serta pilihan jawaban untuk disampaikan kepada sampel penelitian. 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 reponden 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 ^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.028	3	175.009	7.608	.000 ^b
	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 ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(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:

- 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.
- 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.

- c. 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 TR Mitchel (1982) 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 Robbins (2006) 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 Serhat, 2017 dan Li Li, 2017 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 YuanYuan, 2020. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2019) 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 Yupistha 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 Luthans (1998) semakin puas seorang karyawan dalam bekerja dimana kepuasan karyawan bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor maka semakin meningkat pula kinerjanya terhadap organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh G.D.N Parera, 2019 dan Imam Shafique, 2018 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 (Habeeb Ur 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 diatas 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 berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang secara bersama-sama. Namun, stress kerja dan kompensasi secara individu tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya tingkat stress dan kompensasi yang diterima tidak secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bieńkowska, Agnieszka & Koszela, Anna & Tworek, Katarzyna. (2021). Verification of the Job Performance Model based on Employees' Dynamic Capabilities in organisations under the COVID-19 pandemic crisis. *Engineering Management in Production and Services*. 13. 66-85. 10.2478/emj-2021-0022.
- Campbell, J.P. (1990) Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In: Dunnette, M.D. and Hough, L.M., Eds., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* 6th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Darma, P.S., and A.S. Supriyanto, „The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance“, *Management and Economics Journal*, 1.1 (2017), 69–78
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin/McGraw Hill.

- Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior*. 8th Edition, Irwin McGraw-Hill, Boston. Mathis, R.L., and J.H. Jackson, *Human Resources Management, Thirteenth Edition* (USA: Cengage-Learning, 2011)
- Mitchell, TR. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *The Academy of Management Review*, 7(1), doi:10.2307/257251
- Newstrom, J., & Davis, K. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New Delhi: McGraw-Hill.
- Rivai, V., and E. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013)
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2003). *Organisational behaviour* (10th ed). San Diego: Prentice Hall. Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior: Seventeenth Edition* (England: Pearson Education Limited, 2017)
- Wenghofer E.F., Williams A.P., Klass D.J., Faulkner D. Physician–Patient Encounters: The Structure of Performance in Family and General Office Practice. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*. 2006b;26(4):285–93.



© 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/>).