

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia menghadapi tantangan besar dalam pemerataan dan mutu layanan kesehatan. Letak geografis kepulauan serta kesenjangan pembangunan menyebabkan distribusi tenaga medis dan fasilitas kesehatan belum merata (World Health Organization, 2023). Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah mencakup lebih dari 270 juta jiwa pada 2023 (BPJS Kesehatan, 2023), namun kualitas dan ketersediaan tenaga medis masih di bawah standar ideal, memicu tekanan kerja tinggi di berbagai daerah, termasuk RSUD Undata Kota Palu yang menjadi rujukan utama pascabencana.

Rasio tenaga medis menunjukkan situasi memprihatinkan. Pada akhir 2022 terdapat 176.110 dokter atau 0,63 per 1.000 penduduk, di bawah standar WHO 1:1.000 (Katadata, 2022). Distribusinya timpang; sebagian besar berada di Jawa, sedangkan Papua dan wilayah timur lain hanya 0,35–0,60 per 1.000 penduduk (DPR RI, 2023). Kondisi ini memperberat beban kerja, terutama di daerah dengan infrastruktur dan SDM terbatas.

Kinerja tenaga medis menjadi indikator keberhasilan layanan kesehatan, meliputi kemampuan teknis, interaksi humanis, dan integritas moral (Mathis & Jackson, 2020; Spencer & Spencer, 2019). Kompetensi yang baik mencakup penguasaan pengetahuan klinis, komunikasi efektif, pengambilan keputusan tepat, dan pengendalian emosi (Sutrisno, 2022). Selain itu, kompensasi yang adil mendorong motivasi dan retensi tenaga medis (Robbins & Judge, 2021), sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Aristy (2020) di RSUD Labuang Baji dan Anwar et al. (2021) yang menemukan perbedaan remunerasi memengaruhi relokasi dokter spesialis.

Kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga komitmen dan kinerja (Locke, 2020; Spector, 2021). Sebaliknya, stres kerja akibat tuntutan berlebih, tenggat ketat, atau kurangnya dukungan, dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Penelitian Revalina, Januarista, & Udiani (2025) menunjukkan 40% perawat IGD RSUD Undata mengalami stres sedang yang signifikan terkait kepadatan pasien. Sampouw et al. (2023) di RSUD Kaimana menemukan stres kerja berdampak negatif pada kinerja, meski kompensasi dan motivasi berpengaruh positif.

Namun, banyak penelitian terdahulu hanya mengkaji hubungan langsung beberapa variabel tanpa mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menguji secara simultan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan stres kerja sebagai mediasi, berfokus pada RSUD Undata yang memiliki beban operasional tinggi pascabencana.

Tabel 1.1 Gap Penelitian

Peneliti & Tahun	Gap Penelitian	Kontribusi Unik Penelitian Ini
Laksana & Mayasari (2021)	Tidak melibatkan kompensasi & kepuasan kerja; tanpa variabel mediasi	Menguji kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan stres kerja sebagai mediasi
Sampouw et al. (2024)	Tidak ada kompetensi & kepuasan kerja; tanpa mediasi	Menambahkan variabel kompetensi & kepuasan kerja, serta stres kerja sebagai mediasi
Setiadi & Irawati (2023)	Tidak mengukur kinerja; stres kerja bukan mediasi	Memposisikan kinerja sebagai variabel dependen dan stres kerja sebagai mediasi
Norawati et al. (2022)	Tidak ada kompetensi & kepuasan kerja; tanpa mediasi	Memasukkan kompetensi, kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai mediasi dalam konteks RSUD rujukan pascabencana

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar studi hanya meneliti sebagian variabel tanpa menguji peran stres kerja sebagai mediasi. Laksana & Mayasari (2021) fokus pada kompetensi dan stres kerja tanpa kompensasi maupun kepuasan kerja, sedangkan Sampouw et al. (2024) mengabaikan variabel kompetensi dan kepuasan kerja. Setiadi & Irawati (2023) memang menggunakan kepuasan kerja sebagai moderator, namun tidak meneliti kinerja, dan Norawati et al. (2022) hanya menguji kompensasi dan beban kerja. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga medis, serta menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks RSUD rujukan pascabencana.

Berdasarkan observasi awal, survei internal RSUD Undata tahun 2023 menunjukkan bahwa 67% tenaga medis merasa beban kerja yang mereka tanggung melebihi kapasitas normal, menandakan adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga dengan tuntutan pelayanan. Selain itu, 58% responden

menilai kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan beban dan tanggung jawab yang diemban. Ketidakpuasan ini tidak hanya memengaruhi aspek finansial, tetapi juga berdampak pada semangat kerja, loyalitas, dan motivasi. Temuan ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara persepsi keadilan kompensasi, tingkat stres kerja, dan performa tenaga medis, di mana rasa kurang dihargai dapat memicu peningkatan stres, menurunkan antusiasme, dan berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model mediasi untuk menguji pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini memungkinkan analisis apakah stres kerja memperkuat atau melemahkan hubungan ketiga variabel bebas dengan kinerja. Penelitian difokuskan pada RSUD Undata sebagai rumah sakit rujukan yang menghadapi beban operasional tinggi, sehingga hasilnya diharapkan memberi kontribusi praktis bagi kebijakan pengelolaan SDM dan memperkaya literatur manajemen tenaga medis. Dalam jangka panjang, temuan ini dapat menjadi dasar strategi penguatan organisasi melalui peningkatan kompetensi, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang memuaskan, serta pengelolaan stres kerja yang efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik membahas dan meneliti persoalan dengan judul penelitian: **"Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Rsud Undata Kota Palu"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?

5. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?
6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.
4. Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.
5. Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.
6. Untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Undata Kota Palu.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat praktis ialah manfaat yang bersifat praktik. Sedangkan manfaat teoritis berarti bahwa hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat praktis maupun teoritis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Tenaga Medis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, dan mengelola stres demi pencapaian kinerja optimal.

b. Bagi Pimpinan RSUD Undata Kota Palu

Penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pemberian kompensasi, peningkatan kompetensi, serta manajemen stres kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta menambahkan perspektif baru melalui peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini dapat digunakan untuk mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja, khususnya di sektor pelayanan kesehatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan tesis menjadi lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka perlu dibuat batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti hanya membahas tentang kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Undata Kota Palu.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penulisan secara teratur dalam beberapa bab. Sehingga urutan pokok-pokok pikiran yang ada dalam bab-bab pada tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I: PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan paparan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan ini, penelitian terdahulu, kerangka fikir, dan hipotesis.

Bab III: METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian akan diuraikan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel, populasi, metode

pengumpulan data, populasi sampel, variabel, dan metode analisis
definisi operasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Grand teori goal setting yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). *Goal Setting Theory* ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content* (values) dan *intensions* (tujuan).

Seseorang menentukan goal atas perilakunya dimasa depan yang sesungguhnya akan terjadi. Perilakunya akan diatur oleh pemikiran (*ide*) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. dengan penentuan sasaran yang spesifik, seseorang akan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran yang spesifik (Wiguna dkk, 2017). Ini mempengaruhi sebuah inisiatif dan termotivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016:271).

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015 : 230).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampaan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resouces management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan

pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*)
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*)
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Definisi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)".

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa (Firmandari, 2014:27)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi

akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Gaji dan Upah

Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan. Hal ini sangat penting bagi setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan Upah merupakan hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan. Pembayaran upah akan ada dalam perjanjian awal dalam penentuan nominal.

2. Insentif

Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Dalam konteks anak-anak, orang tua dapat menyediakan tunjangan yang dapat digunakan oleh anak-anak untuk membeli kebutuhannya sendiri. Pada industri konstruksi, tunjangan dapat berupa sejumlah uang yang dialokasikan pada item tertentu pada suatu pekerjaan, sebagai bagian dari keseluruhan kontrak.

4. Fasilitas

Fasilitas kantor diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.4.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan
Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Imbalan

Imbalan merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi ukuran ada tidaknya kepuasan kerja, dimana penyebab utamanya adalah ketidakadilan dalam pemberian imbalan tersebut.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.5 Kinerja Tenaga Medis

2.5.1 Definisi Kinerja Tenaga Medis

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Torang (2015:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Kinerja tenaga medis merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pedoman dan standar pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan. Menurut Desima (2015:6), mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, kinerja tenaga medis mencakup pemberian pelayanan kesehatan yang meliputi upaya promotif,

preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat. Pelaksanaan tugas ini berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan di institusi kesehatan, membentuk citra institusi di mata masyarakat, serta menjadi indikator profesionalisme tenaga medis secara keseluruhan.

Menurut Mulyono (2015:12), "Kinerja tenaga medis sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan aspek yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan."

Dari berbagai pendapat ahli mengenai kinerja tenaga medis, penulis menyimpulkan bahwa kinerja tenaga medis adalah hasil dari pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan yang menjadi penentu kualitas pelayanan serta citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Seorang tenaga medis dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya sesuai dengan tujuan, standar profesi, serta kebutuhan pelayanan yang diharapkan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pegawai-pegawai tersebut bekerja di tempat yang sama, mereka tetap memiliki kinerja yang berbeda. Demikian juga karyawan yang sama akan memiliki kinerja yang berbeda jika berada di tempat yang berbeda pula. Menurut Mangkunegara (2017:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (ability)

Secara Psikologis Kemampuan (ability) dan Kemampuan Reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:

- a. Sasaran
- b. Standa

- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

2.5.3 Indikator Kinerja Tenaga Medis

Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”. Indikator Kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Menurut Mangkunegara (2017:45) indikator dari kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.6 Stres Kerja

2.6.1 Definisi Stres Kerja

Siagian (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Pegawai yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Pendapat lain dikemukakan oleh Saraswati & Subudi (2017) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins (2008:368). Stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan pegawai dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz, Batool, Khalid, Aftab Farooqi., 2015).

Dalam kajian terkini, stres kerja tidak hanya dipahami sebagai respons individu terhadap tugas atau beban yang dihadapi secara personal, tetapi juga sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dalam konteks organisasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Sanjiwani, 2022; Kusuma, 2019). Teori Job Demands-Resources Model (JD-R) menegaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan meningkat sementara sumber daya yang tersedia menurun, maka risiko stres kerja dan kelelahan meningkat.

Dari perspektif sistemik, kondisi stres kerja juga dapat dimaknai sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan eksternal (misalnya beban kerja tinggi, tekanan waktu, konflik peran, ambiguitas peran) dan internal (misalnya kontrol terhadap pekerjaan, dukungan sosial, kejelasan peran) yang berdampak pada aspek fisik, emosional dan kognitif pekerja (Alvionita, 2024; Farhanindya, 2023). Dengan demikian, dalam penelitian industri kayu ini, penting untuk melihat stres kerja bukan sekadar “pegawai yang merasa tertekan” melainkan suatu fenomena yang melibatkan struktur organisasi, desain kerja, dan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas stres kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dalam organisasi mengalami tekanan mental atau fisik karena tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, yang kemudian memengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi fisik, serta kinerja kerja secara menyeluruh. Definisi ini memperluas fokus dari

hanya respons individu (pasien/pegawai) ke konteks pekerjaan dan organisasi secara holistik

2.6.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Tewal, et al., (2017:141-144) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa stressor, yakni stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi akibat adanya perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi terjadi akibat adanya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak sebanding dengan kerja keras pegawai. Stressor individu meliputi daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, adanya keinginan-keinginan pribadi yang tidak bisa dicapai, tuntutan ekonomi,

permasalahan keluarga, dan frustrasi yang diakibatkan dari adanya konflik antar individu.

2.6.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2016:14-15) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Berikut ialah tabel penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Laksana & Mayasari (2021) Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSJ Bali	Menganalisis pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat	Kuantitatif	Kompetensi positif signifikan; stres kerja negatif signifikan	Persamaan: • Metode • Variabel kompetensi, stres kerja dan kinerja Perbedaan: • Fokus perawat • Tanpa variabel kompensasi & kepuasan kerja • Tidak ada mediasi

2	Sampouw et al. (2024) Stres Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja ASN RSUD Kaimana	Mengetahui pengaruh masing-masing dan simultan terhadap kinerja	Kuantitatif	Stres negatif signifikan; kompensasi & motivasi positif signifikan; simultan signifikan	Persamaan: • Variabel stres kerja, kompensasi & kinerja. • Metode Perbedaan: • Subjek penelitian • Tidak ada mediasi.
3	Setiadi & Irawati (2023) Kompensasi & Kompetensi terhadap Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderator	Menguji efek kompensasi dan kompetensi terhadap stres kerja, dengan kepuasan kerja sebagai moderator	Kuantitatif	Kompensasi & kompetensi negatif signifikan terhadap stres; kepuasan kerja memperkuat pengaruh	Persamaan: • Variabel kompetensi, kompensasi, & kepuasan kerja. • Metode Perbedaan: • Subjek penelitian.
4	Andriyani & Nawawi (2022) Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech	Menganalisis pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja	Kuantitatif	Kompensasi & kepuasan kerja positif signifikan; stres kerja tidak signifikan	Persamaan: • Variabel Kompensasi, kepuasan kerja, & stres kerja terhadap kinerja • Metode. Perbedaan: • Subjek penelitian • Tidak ada mediasi
5	Erianto & Mahanani (2022) Kompensasi, Kepuasan, Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja di RSUD Suradadi	Mengetahui pengaruh parsial dan simultan terhadap prestasi kerja	Kuantitatif	Kompensasi & kepuasan signifikan; stres kerja tidak signifikan; simultan signifikan	Persamaan: • Variabel kompensasi, kepuasan kerja, & stres kerja terhadap kinerja. • Metode Perbedaan: • Tanpa variabel kompetensi

					• Tidak ada mediasi.
6	Sunaryo & Ayu (2025) Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Paramedis RSUD Bandung Medan	Menganalisis hubungan stres & kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis	Kuantitatif	Hubungan signifikan dan negatif: stres & kepuasan kerja terhadap kinerja	Persamaan: • Variabel stres kerja, kepuasan kerja & kinerja tenaga. • Subjek dan objek • Metode Perbedaan: • Tanpa kompetensi & kompensasi. • Tidak ada mediasi
7	Norawati et al. (2022) Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Medis RSUD Bangkinang	Mengkaji pengaruh kompensasi & beban kerja terhadap kinerja pegawai medis	Kuantitatif	Kompensasi & beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan; kompensasi dominan	Persamaan: • Kompensasi & kinerja tenaga medis. • Metode Perbedaan: • Menggunakan Tidak ada Mediasi.
8	Elfrida Br Peranginangin et al. (2024) <i>The Moderating Role of Compensation on Job Stress and Coworkers on Performance in Medan Adventist Hospital</i>	Menganalisis pengaruh stres kerja dan rekan kerja terhadap kinerja perawat serta efek mediasi kompensasi	Kuantitatif	Stres kerja dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi memediasi hubungan tersebut	Persamaan: • Variabel kompensasi, stres kerja & kinerja. • Metode Perbedaan: • Tidak ada variabel kompetensi & kepuasan kerja.
9	Apeksha Gulavani & Mahadeo Shinde (2014) <i>Occupational Stress and Job</i>	Menilai tingkat stres kerja dan kepuasan kerja serta korelasinya di kalangan	Kuantitatif	Mayoritas mengalami stres dari beban kerja dan konflik, namun puas dalam aspek	Persamaan: • Variabel stres kerja dan kepuasan kerja. • Metode

	<i>Satisfaction among Nurses</i>	perawat rumah sakit tersier		seperti pelayanan sosial dan pengakuan. Tidak ada korelasi signifikan dengan demografi	Perbedaan: • Tidak ada variabel kinerja, kompetensi & kompensasi • Tidak ada mediasi
10	Dr. Mohammad Sohail Jan (2024) <i>The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance: South Waziristan, Pakistan</i>	Menganalisis hubungan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai rumah sakit di distrik tribal Pakistan	Kuantitatif	Job stress berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; kepuasan kerja menjadi mediator dalam hubungan tersebut	Persamaan: • Variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaan: • Lokasi • Tanpa variabel kompetensi & kepuasan kerja.

