

# Pengaruh kompensasi, stres, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Implora Sukses Abadi

Oleh:

Ardelia Octavania

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025

# Pendahuluan

- Industri kosmetik mengalami pertumbuhan pesat, di Indonesia mencatat mengalami pertumbuhan 20,6% pada tahun 2022. Pertumbuhan ini didorong oleh populasi muda, tren media sosial, dan kesadaran akan perawatan diri. Konsumen kini mengutamakan produk alami dan ramah lingkungan, sehingga inovasi menjadi kunci daya saing.
- PT Implora Sukses Abadi perlu menyeimbangkan pertumbuhan bisnis dengan pengelolaan SDM yang efektif. Kompensasi adil, manajemen stres, dan kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas karyawan.
- Tingginya permintaan menuntut karyawan yang produktif, adaptif, dan konsisten. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Kompensasi yang tidak memadai atau stres berlebihan dapat menurunkan kinerja, sementara kepuasan kerja meningkatkan loyalitas dan output.
- Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Implora, mengisi celah studi sebelumnya yang lebih fokus pada brand image.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## *Rumusan Masalah*

Seberapa besar pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi?

## *Tujuan Penelitian*

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi.

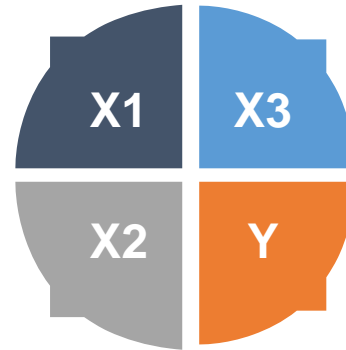
# Literatur Riview

## Kompensasi

Hasibuan (2017), Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lain yang bersifat finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan

## Stres

Robbins & Judge (2017). Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kapasitas atau kemampuan individu



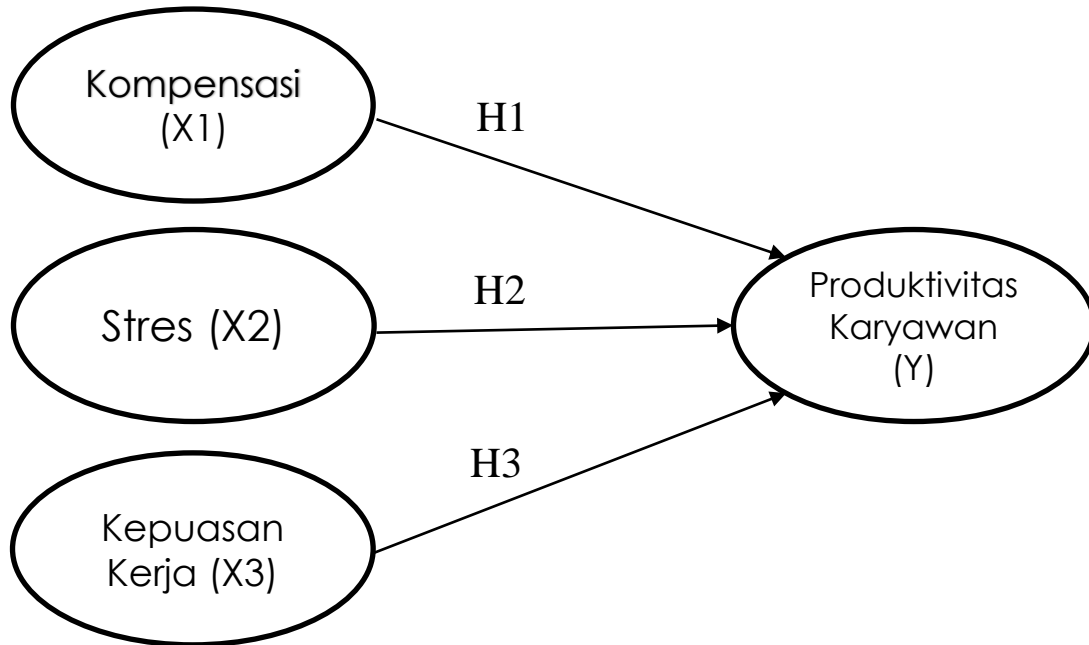
## Kepuasan

Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka

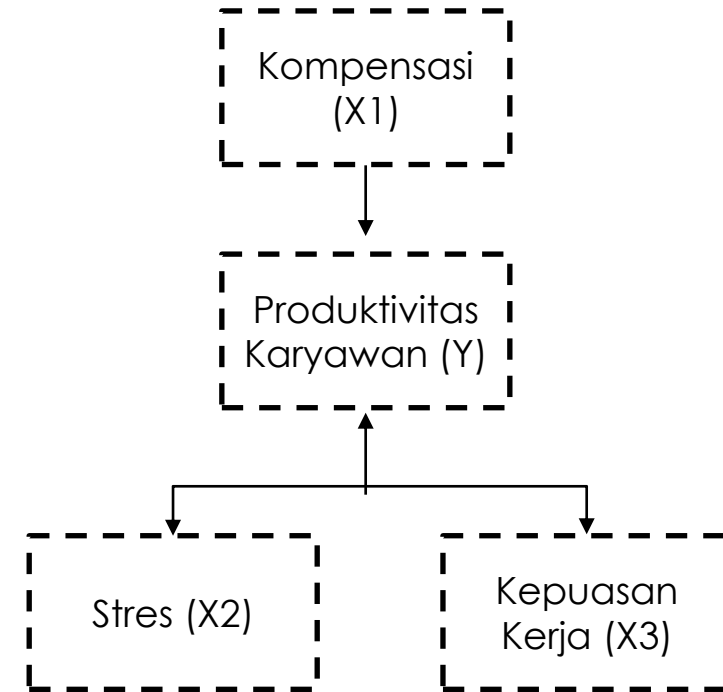
## Produktivitas Kerja

Mangkunegara (2005) Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

# Kerangka Konseptual



Kerangka Konseptual Pengaruh Secara Parsial



Kerangka Konseptual Pengaruh Secara Simultan

# Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi.
- H4 : Kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi.

# Metode

## *Metode Penelitian*

- Metode Deskriptif - Kuantitatif
- Teknik Analisis regresi berganda
- Data Sekunder
- Periode Bulan Mei 2025 – Juni 2025
- 100 orang sampel
- Dengan alat bantu statistic SPSS

## *Metode Analisis*

- Uji Validitas dan Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
  - Uji Normalitas
  - Uji Multikolinearitas
  - Uji Heteroskedastisitas
- Regresi Linier Berganda
- Uji Hipotesis
  - Uji T (*Parsial*):
  - Uji F (*Simultan*)
  - Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

# Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Implora Sukses Abadi. Semakin tinggi imbalan yang diterima, semakin tinggi pula efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hasil ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu, meski ada yang menemukan hasil berbeda.

Perusahaan telah menerapkan kompensasi sesuai UMR, memberikan BPJS, bonus target, dan tunjangan masa kerja, yang terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja. Dari berbagai indikator kompensasi, gaji pokok paling dominan menurut responden karena sifatnya tetap dan rutin. Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung mengharapkan kompensasi lebih tinggi, dan gaji pokok yang sesuai terbukti mendorong produktivitas melalui kepastian pendapatan.

# Pengaruh Stres terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah produktivitas, dan sebaliknya. Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya, meskipun ada penelitian lain yang menyatakan sebaliknya.

Di PT Implora Sukses Abadi, tekanan waktu dan beban kerja tinggi, terutama di divisi produksi, menjadi pemicu utama stres. Target harian yang ketat menciptakan siklus negatif: stres menurunkan produktivitas, dan kegagalan mencapai target justru meningkatkan stres.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator: beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan lingkungan kerja. Dari seluruh indikator, beban kerja menjadi faktor paling dominan menurut responden. Karyawan dengan masa kerja lebih singkat cenderung lebih tertekan karena waktu adaptasi yang terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih tanpa manajemen yang baik dapat menghambat kinerja optimal karyawan.

# Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, meskipun ada pula yang menemukan hasil berbeda.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator: pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang promosi, serta kepuasan terhadap gaji. Responden paling banyak menyoroti hubungan sosial dengan rekan kerja sebagai faktor utama. Hal ini terutama dirasakan oleh karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun yang masih dalam proses adaptasi.

Di PT Implora Sukses Abadi, hubungan kerja yang kuat antar karyawan menciptakan budaya saling mendukung, meningkatkan efektivitas tim, dan membentuk lingkungan kerja yang harmonis. Kondisi ini membuktikan bahwa interaksi sosial yang positif menjadi pendorong utama produktivitas dan kepuasan kerja.

# Kompensasi, Stres, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Implora Sukses Abadi.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara terpadu, secara kolektif memengaruhi tingkat efisiensi dan hasil kerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan pada salah satu atau kombinasi dari kompensasi yang diterima karyawan, tingkat stres yang mereka alami, dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT Implora Sukses Abadi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara komprehensif untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya.

# Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa **kompensasi, stres, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi**. Kompensasi, terutama gaji pokok yang sesuai UMR dan berbagai tunjangan, terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, didukung oleh motivasi intrinsik karyawan. Sebaliknya, stres kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh beban kerja berlebihan dan tuntutan target tinggi, menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, kepuasan kerja, terutama yang didorong oleh hubungan sosial yang positif antar karyawan, berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT Implora Sukses Abadi, di mana strategi yang komprehensif dalam hal kompensasi yang adil, mitigasi stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja menjadi krusial untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

# Referensi

- [1] N. Nawiyah, R. C. Kaemong, M. A. Ilham, and F. Muhammad, "Penyebab Pengaruhnya Pertumbuhan Pasar Indonesia Terhadap Produk Skin Care Lokal Pada Tahun 2022," *ARMADA J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 12, pp. 1390–1396, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i12.1060.
- [2] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [3] T. A. J. Stephen P. Robbins, *No Title*. 2019.
- [4] D. Gary, *Human Resource Management*. Boston: Pearson Education, 2017.
- [5] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [6] R. Lucky, I. Nur Falah, S. Pramudia, Y. Ariska Lubis, Y. Yustisiwo, and Z. Ayu Sharhana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 287–296, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.39.
- [7] I. Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi / Irham Fahmi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [8] H. Yolanda and C. Suwartono, "Hubungan Views of Suffering dan Occupational Stress pada Pemuka Agama," *Indones. J. Psychol. Relig.*, vol. 1, no. 2, pp. 113–128, 2022, doi: 10.24854/ijpr621.
- [9] F. Luthans, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2012.
- [10] Edwin A. Locke, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally, 1976.

