



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

PROPOSAL ARDELIA OCTAVANIA split

Author(s) Coordinator

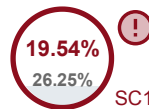
perpustakaan umsidabulqis

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.








25
The phrase length for the SC 2

6910
Length in words

50461
Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		7
Hidden characters		14
Paraphrases (SmartMarks)		146

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4894/34995/39433	59 0.85 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6950/49810/55562	50 0.72 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	49 0.71 %
4	https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/download/416/196/1502	46 0.67 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6950/49810/55562	36 0.52 %

6	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/973	36 0.52 %
7	https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/download/3201/2493	33 0.48 %
8	https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupea/article/download/639/752	32 0.46 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	28 0.41 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	27 0.39 %

from RefBooks database (3.05 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

NO TITLE

Source: Paperity

1	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samudera Trans Logistics Iswati Iswati, Eny Sulistyowati, Amilia Duwi Nursinta;	38 (4) 0.55 %
2	Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Shelia Destiviani, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani;	35 (4) 0.51 %
3	PENGARUH CITRA MERK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK EIGER DI DAERAH RUNGKUT Majid Amir Bandar Abdul, Asri Munzilin;	14 (2) 0.20 %
4	Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero Ridha Ahmad;	13 (1) 0.19 %
5	The Effect of Financial Compensation in Increasing Employee Motivation and Performance (Case Study of Security Guards at Trunojoyo University, Madura) Bagus Alamsyah Bahari, Putri Azizah Fitriyah Maharani, Hikmatul Maghfiroh, Iriani Ismail;	13 (1) 0.19 %
6	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KOTA TANGERANG Suwardi Suwardi;	13 (1) 0.19 %
7	PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI Zebua Robert Arozatulo, Nasution Desfi Marlisa, Novi Afriani, Husin Muhammad, Daulay M. Fazlur Rahman;	11 (2) 0.16 %
8	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN BULUKUMBA Siti Hasbiah, Ruma Zainal, Jaya Ikhlahzul Amal;	11 (2) 0.16 %
9	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PD. Galunggung Barin Barlian, Mitra Sugestianita, Askolani;	11 (1) 0.16 %
10	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Food and Beverage Service Ento Felicia Meydina, Wirawan Putu Eka, Denok Lestari;	9 (1) 0.13 %
11	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA KABUPATEN MUSI RAWAS Effendi Muhammad;	7 (1) 0.10 %
12	Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM) Rama Ade Firmansyah, Vera Firdaus, Lilik Indayani;	6 (1) 0.09 %

13	The Analisis Return On Asset, Return On Equity, dan Net Profit Margin dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba Pada Perbankan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Eri Triharyati, Ade Famalika, Arisky Andrialdo, Kesuma Indrawati Mara;	5 (1) 0.07 %
14	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAL STEEL PIPE : Organizational Culture and Job Satisfaction Mubbarok Abdullah;	5 (1) 0.07 %
15	Pengaruh Corporate Governance Terhadap Green Banking Disclosure Index Di Perbankan Syariah Periode 2016-2019 Studi Kasus : Bank Mandiri Syariah, Bank Bni Syariah, Bank Bca Syariah, Bank Bri Syariah, Bank Mega Syariah Dan Bank Muamalat Mulyana Fakhri Afif, Noven Sarah Annisa, Cupian Cupian;	5 (1) 0.07 %
16	PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KENCANA MULTI LESTARI Cintani Cintani, Noviansyah Noviansyah;	5 (1) 0.07 %
17	PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU Bachri Samsul, Ahmad Suardi, Aspa Sri Asrita;	5 (1) 0.07 %
18	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo Sari Andika Ayu Novita, Hasan Ubaidillah;	5 (1) 0.07 %

from the home database (0.38 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	26 (3) 0.38 %

from the Database Exchange Program (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (22.82 %) ■

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6897/49429/55166	238 (16) 3.44 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4048/28682/32394	138 (11) 2.00 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6950/49810/55562	134 (6) 1.94 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4894/34995/39433	122 (5) 1.77 %
5	https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/2136/2038	75 (10) 1.09 %
6	https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/download/3201/2493	71 (4) 1.03 %
7	https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/download/344/307	67 (5) 0.97 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2302/16273/18107	65 (6) 0.94 %
9	https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/download/416/196/1502	64 (4) 0.93 %
10	https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15953/3/A012192052_tesis_dp.pdf	49 (4) 0.71 %
11	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/822/945	42 (2) 0.61 %
12	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21289/20993	37 (5) 0.54 %

13	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/973	36 (1) 0.52 %
14	https://pdfs.semanticscholar.org/c3ec/44912501cd7004f2b5324f4984fb69abd14f.pdf	33 (3) 0.48 %
15	https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupea/article/download/639/752	32 (1) 0.46 %
16	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2015/F.131.15.0178/F.131.15.0178-05-BAB-II-20190829103952.pdf	30 (2) 0.43 %
17	https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121924.pdf	30 (4) 0.43 %
18	https://eprint.unipma.ac.id/2265/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	28 (2) 0.41 %
19	https://penerbitgoodwood.com/index.php/Jakman/article/download/4085/1209/25088	26 (1) 0.38 %
20	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2332/16485/18543	24 (2) 0.35 %
21	http://repository.unas.ac.id/8940/7/LAMPIRAN.pdf	20 (2) 0.29 %
22	https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/download/240/222	19 (1) 0.27 %
23	https://repository.unika.ac.id/29856/8/18.G1.0057-JESSICA%20GRACE%20PRASETYO%20SOEWARTO-LAMP_a.pdf	18 (1) 0.26 %
24	http://repository.stie-mce.ac.id/1355/8/Lampiran.pdf	16 (1) 0.23 %
25	https://media.neliti.com/media/publications/459930-none-d3636b90.pdf	16 (1) 0.23 %
26	https://media.neliti.com/media/publications/323911-pengaruh-kompensasi-disiplin-kerja-dan-m-c1c79d7c.pdf	14 (2) 0.20 %
27	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2521/17795/19754	14 (1) 0.20 %
28	http://etheses.uin-malang.ac.id/746/7/10510106%20Bab%204.pdf	14 (1) 0.20 %
29	https://repo.undiksha.ac.id/18837/2/2229131003-Bab%201%20Pendahuluan.pdf	14 (2) 0.20 %
30	http://repository.stmi.ac.id/id/eprint/840/4/1719028_Prisella%20Putri%20Kirei%20Minami_Dapus.pdf	14 (1) 0.20 %
31	https://media.neliti.com/media/publications/36120-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transaksional-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-kepuas.pdf	13 (1) 0.19 %
32	https://media.neliti.com/media/publications/290687-pengaruh-pelatihan-dalam-meningkatkan-pr-61752bfc.pdf	11 (1) 0.16 %
33	http://repository.stei.ac.id/8622/3/BAB%20II.pdf	9 (1) 0.13 %
34	https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/download/9465/6201	8 (1) 0.12 %
35	https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8078/8/12.%20UNIKOM_RIFKY%20DIWAN%20KURNIA_BAB%20II.pdf	8 (1) 0.12 %
36	http://etd.uinsyahada.ac.id/6560/1/1640200137.pdf	7 (1) 0.10 %
37	http://repository.untag-sby.ac.id/1096/10/LAMPIRAN%20.pdf	6 (1) 0.09 %
38	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3325/1/SUKMAN%2010800112033_opt.pdf	5 (1) 0.07 %
39	http://repository.uinbanten.ac.id/4555/7/BAB%204.pdf	5 (1) 0.07 %
40	http://repository.stiedewantara.ac.id/2422/14/14.%20BAB%20II.pdf	5 (1) 0.07 %

List of accepted fragments

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
	https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article... <input checked="" type="checkbox"/>	75 (1.09%)
	https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiati... <input checked="" type="checkbox"/>	67 (0.97%)
	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/p... <input checked="" type="checkbox"/>	65 (0.94%)
	https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15953/3... <input checked="" type="checkbox"/>	49 (0.71%)
	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/artic... <input checked="" type="checkbox"/>	36 (0.52%)
	https://pdfs.semanticscholar.org/c3ec/44912501cd... <input checked="" type="checkbox"/>	33 (0.48%)
	https://eprint.unipma.ac.id/2265/8/DAFTAR%20PUST... <input checked="" type="checkbox"/>	28 (0.41%)
	https://penerbitgoodwood.com/index.php/Jakman/ar... <input checked="" type="checkbox"/>	26 (0.38%)
	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal <input checked="" type="checkbox"/>	26 (0.38%)
	http://repository.unas.ac.id/8940/7/LAMPIRAN.pdf <input checked="" type="checkbox"/>	20 (0.29%)
	http://repository.stmi.ac.id/id/eprint/840/4/171... <input checked="" type="checkbox"/>	14 (0.20%)
	PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJ... <input checked="" type="checkbox"/>	11 (0.16%)
	http://etd.uinsyahada.ac.id/6560/1/1640200137.pdf <input checked="" type="checkbox"/>	7 (0.10%)
	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP... <input checked="" type="checkbox"/>	7 (0.10%)

Pengaruh Kompensasi, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Implora Sukses Abadi

The Impact of Compensation, Work Stress, and Job Satisfaction on the Productivity of Employees: A Study at PT Implora Sukses Abadi

Halaman Sampul

Ardelia Octavania

182010200344

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / **KARYA TULIS ILMIAH**) Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2025 **DAFTAR ISI 1. Bagian Pengesahan 1. Sampul 2. Lembar Pengesahan 3. Daftar Isi 2. Bagian Isi 1. Judul 2. Pendahuluan 3. Rumusan Masalah 4. Pertanyaan Penelitian 5. Kategori SDGs 6. Metode 7. Jadwal Penelitian**

Pengaruh Kompensasi, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Implora Sukses Abadi

The Impact of Compensation, Work Stress, and Job Satisfaction on the Productivity of Employees: A Study at PT Implora Sukses Abadi

1. Pendahuluan

Betapa kompetitifnya industri kosmetik saat ini, baik secara global maupun nasional tengah mengalami pertumbuhan pesat. Menurut [1] Di Indonesia sektor ini mengalami pertumbuhan 20.6% pada 2022, yang ditopang oleh populasi muda, tren kecantikan di media sosial, serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya perawatan diri. Tren konsumen saat ini menunjukkan pergeseran ke arah produk yang alami, aman, dan ramah lingkungan. Inovasi berkelanjutan menjadi kunci daya saing di tengah ketatnya persaingan pasar. Perusahaan seperti PT Implora Sukses Abadi yang berkembang pesat dalam bidang kosmetik, dan perawatan pribadi, harus mampu menyeimbangkan pertumbuhan bisnis dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kompensasi yang adil, manajemen stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja dan daya saing perusahaan.

Karena tingginya permintaan pada industri kosmetik, dibutuhkan produktivitas kinerja karyawan yang tinggi, konsisten, dan adaptif agar perusahaan mampu memenuhi target produksi, menjaga kualitas produk, serta tetap kompetitif di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta mampu berinovasi dalam menghadapi dinamika tren konsumen yang terus berubah. Namun demikian, pencapaian produktivitas kinerja optimal tidak lepas dari peran manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti kompensasi yang adil, pengelolaan stres kerja yang tepat, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Produktivitas karyawan dapat didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, keterampilan, dan fasilitas yang tersedia.

Produktivitas karyawan tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga kualitas dan efisiensi dalam proses tersebut. Secara lebih rinci, produktivitas karyawan dapat dilihat dari dua aspek utama: output (hasil) dengan input (masukan) yang mengarah kepada pencapaian kinerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu [2]. Dalam konteks ini, produktivitas yang tinggi berarti seorang karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berkualitas tinggi dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

Menurut[3], produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai hubungan antara input (seperti waktu, tenaga, dan keterampilan) dengan output yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi mampu menghasilkan lebih banyak output dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat [4], yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berbagai faktor, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk mendorong tercapainya produktivitas yang optimal, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha [5] dan daya saing perusahaan di pasar. Di PT Implora Sukses Abadi, seperti pada banyak perusahaan lainnya, produktivitas karyawan menjadi kunci dalam pencapaian target perusahaan dan keberlanjutan usaha. Namun, produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis atau sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis dan manajerial yang ada dalam lingkungan kerja.

Objek penelitian ini adalah tenaga kerja di PT Implora Sukses Abadi yang mayoritas melakukan pekerjaan fisik. Sistem kompensasi menjadi faktor krusial yang memengaruhi produktivitas karyawan. Meski perusahaan berkembang dan permintaan meningkat, sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja. Ketidaksiharian ini berpotensi menurunkan semangat kerja, meningkatkan turnover, dan mengurangi loyalitas. Oleh karena itu, **kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan**[6] dan juga untuk menjaga stabilitas kinerja dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen lebih lama kepada perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi kepuasan kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut[2], kompensasi merupakan **imbalance atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang** telah dilakukan. Kompensasi ini tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan dan berbagai fasilitas lain yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka[6], sekaligus menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Selain kompensasi, stres kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Stres yang timbul akibat beban kerja berlebihan, konflik internal, atau tekanan dari atasan dapat menurunkan konsentrasi, efisiensi, dan kinerja secara keseluruhan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, dan dapat berdampak negatif baik secara fisik maupun psikologis.

Menurut [7], stres merupakan suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap !menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Stres dapat muncul sebagai respons terhadap berbagai situasi atau peristiwa yang dianggap menantang atau membebani, baik itu di tempat kerja, dalam kehidupan pribadi, atau dalam interaksi sosial. Reaksi stres ini dapat berupa perasaan cemas, khawatir, tertekan, atau bahkan marah, yang dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental seseorang.

Stres kerja dapat terjadi dalam dua bentuk: distress (stres negatif) dan eustress (stres positif)[8]. Distress terjadi ketika tekanan atau tuntutan pekerjaan mengarah pada perasaan cemas, tertekan, atau kelelahan, sementara eustress merujuk pada tingkat stres yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Menanggapi tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan, [9] menjelaskan bahwa stres kerja merupakan reaksi individu terhadap tuntutan yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Buku ini juga membahas berbagai cara yang dapat diterapkan oleh manajer untuk mengelola stres di tempat kerja, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya terkait dengan kinerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, serta keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menilai kepuasan kerja sebagai hasil dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan manajerial, cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya terkait dengan kinerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, serta keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menilai kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, [10] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor materi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan sosial yang ada dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan manajerial, cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan efisiensi serta kualitas hasil kerja. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana kompensasi, stres, dan kepuasan kerja saling berhubungan dan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Implora Sukses Abadi. **Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan, serta memberikan rekomendasi yang** dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengidentifikasi sejauh mana kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, bagaimana stres kerja berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, serta bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mendorong produktivitas yang lebih optimal. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya memberikan rekomendasi berbasis data kepada manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan daya saing di industri kosmetik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gap penelitian sebelumnya yang lebih banyak menggunakan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengembankan fokus tersebut dengan menitikberatkan pada produktivitas karyawan. Hingga kini, belum banyak studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas di PT Implora Sukses Abadi. Padahal, aspek sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dan mendukung pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

Rumusan masalah: Apakah kompensasi, stres kerja, dan kepuasan **kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan** di PT Implora Sukses Abadi?

Pertanyaan penelitian:

1. Bagaimanakah **pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan** di PT Implora Sukses Abadi?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi?
4. Seberapa besar **pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas** karyawan di PT Implora Sukses Abadi?

Kategori SDGs: Penelitian ini sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) poin 8, yang berfokus pada yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, menyediakan kesempatan kerja penuh dan produktif, serta menciptakan pekerjaan yang layak bagi semua kalangan, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja. Fokus utama penelitian pada aspek kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja diarahkan untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target SDGs, khususnya dalam konteks penguatan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kerja di sektor industri.

Literatur review:

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan, baik dari segi **finansial maupun non-finansial, yang** diterima setiap karyawan sebagai bentuk **balas jasa atas kontribusi yang** telah mereka lakukan terhadap perusahaan [11]. **Menurut Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan** [12]. **Kompensasi** mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas, dan keuntungan lain yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan. Indikator kompensasi yang mendukung penelitian ini menurut [13] diantaranya:

1. Gaji Pokok: Upah dasar yang diterima karyawan secara rutin berdasarkan perjanjian kerja.
2. Tunjangan: Tambahan penghasilan seperti tunjangan keluarga, transportasi, atau makan.
3. Bonus atau Insentif: Imbalan tambahan yang diberikan atas kinerja tertentu atau pencapaian target.
4. Fasilitas Kerja: Sarana dan prasarana penunjang kerja seperti kendaraan dinas atau ruang kerja nyaman.
5. Keadilan dalam Pemberian Kompensasi: Tingkat keadilan yang dirasakan karyawan dalam sistem pengupahan perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi secara adil dan kompetitif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkomitmen lebih lama kepada perusahaan.

Temuan terdahulu [14] , [15] , [16] , [17] , [18] menghasilkan jika kompensasi **berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja** karyawan

Stres (X2)

Stres adalah adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan [19]. Menurut [20] Stres adalah kondisi yang muncul ketika individu merasakan bahwa tuntutan-tuntutan lingkungan melebihi sumber daya pribadi dan sosial yang dimilikinya. Stres dapat dipicu oleh berbagai tekanan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi, dan dapat memengaruhi kesejahteraan fisik maupun mental. Menurut [21] Indikator Stres mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Beban Kerja Berlebih: Terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas.
1. Tekanan Waktu: Kebutuhan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu cepat yang menyebabkan tekanan.
2. Konflik Peran: Ketidaksiharian antara ekspektasi kerja dengan peran yang dijalankan.
3. Ketidakjelasan Peran: Kurangnya kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab.
4. Lingkungan Kerja yang Tidak Nyaman: Suasana kerja yang mengganggu seperti kebisingan atau suhu yang tidak mendukung.

stres kerja merupakan reaksi individu terhadap tuntutan yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Temuan terdahulu [22] , [23] , [24] , [25] menghasilkan jika stress berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif karyawan tentang pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tugas, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi **kerja**. Sedangkan menurut [26] **Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka** **Kepuasan** ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan setiap individu, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator kepuasan kerja menurut [27] yang mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Pekerjaan Itu Sendiri: Sejauh mana karyawan menikmati tugas-tugas yang mereka lakukan.
2. Atasan: Persepsi terhadap sikap, kepemimpinan, dan dukungan dari atasan.
3. Rekan Kerja: Hubungan interpersonal dan kerja sama dengan sesama karyawan.
4. Promosi: Kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kenaikan jabatan.
5. Gaji: Penilaian terhadap tingkat kompensasi yang diterima dibandingkan dengan beban kerja.

kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi semua kebutuhan dan keinginan setiap individu. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor materi, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan sosial yang ada dalam pekerjaan tersebut. Temuan terdahulu [28] , [29] , [30] , [31] menghasilkan jika kepuasan kerja **berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan**

Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan karyawan dalam menghasilkan output **secara efektif dan efisien dalam**

waktu tertentu, sesuai dengan tujuan dan standar organisasi. Sedangkan menurut [32] Produktivitas kerja adalah hasil kerja **yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.**

Produktivitas mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Maka dari itu produktivitas perlu diukur secara rinci berdasarkan industri atau jenis pekerjaan [33]. Indikator produktivitas kerja mendukung penelitian ini menurut [34], [35] diantaranya:

1. Kualitas Kerja: Tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja.
1. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai deadline.
3. Kemampuan Bekerja Sama: Keterlibatan dalam kerja tim dan koordinasi dengan rekan kerja.
4. Disiplin Kerja: Kepatuhan terhadap aturan kerja, termasuk kehadiran dan ketepatan waktu.

produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas kerja individu, melainkan juga oleh berbagai faktor eksternal, seperti beban kerja, tingkat stres, kondisi lingkungan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional

Kerangka Konseptual

Hipotesis

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.

II. Metode

Jenis penelitian ini merupakan **penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka-angka yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian.** populasi karyawan PT. Implora Sukses Abadi yang berjumlah 200 orang dan hanya 100 orang yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pendataan ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu, diantaranya: Karyawan tetap yang telah bekerja di PT Implora Sukses Abadi selama minimal satu tahun, Karyawan yang memiliki pengalaman langsung dengan kebijakan kompensasi perusahaan, Karyawan dari berbagai divisi yang dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi stres **dan kepuasan kerja di perusahaan.** **Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin, yaitu:** $n = N / (1 + (N \times e^2))$. Dimana **n = jumlah sampel, N = jumlah populasi, e** = tingkat kesalahan (misalnya 5% atau 0,05). Setelah jumlah sampel ditentukan, data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel.

lokasi penelitian ini berada di Gudang Ritzgate Blok BB No. 10 - 11, Bohar Timur, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257. **Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data utama yang dikumpulkan langsung** melalui pengisian kuesioner oleh responden, yaitu seluruh karyawan PT Implora Sukses Abadi. Dari data yang diperoleh kemudian akan **diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS)** versi 25 dan menggunakan teknik analisis data, uji validitas data, uji reliabilitas. Selain itu, ia menggunakan beberapa **uji regresi linier berganda, uji-t,** dan uji-f untuk menguji hipotesis. Berikut ini adalah rumus **uji regresi linier berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$** **Keterangan: Y = Produktivitas Kerja**

a = Konstanta b_1, b_2, \dots, b_n = Nilai koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Stres

X_3 = Kepuasan Kerja **e = Kesalahan acak**

Definisi Operasional

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima karyawan tetap yang mencakup aspek finansial maupun non-finansial. Indikator kompensasi merujuk pada yaitu:

1. Gaji Pokok : Penghasilan dasar yang diterima karyawan berdasarkan UMR setiap bulan
2. Tunjangan : Tambahan penghasilan yang didapat karyawan berupa tunjangan makan, transportasi, dan kesehatan.
3. Bonus : penghasilan tambahan yang diterima karyawan atas capaian kerja.
4. Fasilitas Kerja : Sarana yang disediakan perusahaan, seperti alat kerja, asuransi, atau mess..

Stres (X2)

Stres kerja adalah respon karyawan secara fisik dan emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas yang mereka miliki. Indikator stres merujuk pada yaitu:

1. Beban Kerja : Jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam satu waktu tertentu.
2. Tekanan Waktu : Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ketat.
3. Konflik Peran : ketika karyawan merasa bingung atau tertekan karena harus menjalankan beberapa tugas dan tanggung jawab yang saling bertabrakan.
4. Ketidakjelasan Peran : Ketidakpastian dalam mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan.
5. Lingkungan Kerja : Faktor eksternal seperti bising, suhu ruangan, dan hubungan antar rekan kerja kurang baik atau relasi sosial yang menekan.

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja merujuk pada yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri : Tingkat kesukaan terhadap jenis tugas dan rutinitas kerja yang dijalankan.
2. Hubungan dengan Atasan : Seberapa baik interaksi dan komunikasi antara karyawan dan atasan.
3. Hubungan dengan Rekan : Kualitas kerja sama dan hubungan sosial dengan sesama karyawan.
4. Kesempatan Promosi : Persepsi terhadap peluang pengembangan karier atau kenaikan jabatan.
5. Kepuasan terhadap Gaji : Tingkat kepuasan terhadap imbalan finansial yang diterima.

Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Indikator produktivitas karyawan

merujuk pada yaitu:

1. Kualitas Kerja : Ketelitian dan ketepatan hasil kerja yang dihasilkan.
2. Kuantitas Kerja : Banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu : Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.
4. Kerja Sama : Kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkoordinasi dengan orang lain.
5. Disiplin : Kepatuhan terhadap jadwal, aturan, dan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil Pembahasan

Analisis Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	69	69%
	Laki-laki	31	31%
Umur	18-25 tahun	45	45%
	26-33 tahun	48	48%
	34-41 tahun	6	6%
	42-55 tahun	1	1%
Lama Bekerja	1-5 tahun	50	50%
	6-10 tahun	19	19%
	>10 tahun	31	31%

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada Tabel 3, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 69% atau 69 orang, sementara responden laki-laki berjumlah 31% atau sebanyak 31 orang. Dari segi usia, responden berusia 26-33 tahun mendominasi dengan persentase 48% atau 48 orang, disusul oleh kelompok usia 18-25 tahun sebesar 45% atau 45 orang, dan usia 34-41 tahun sebanyak 6% atau 6 orang dan 42-55 tahun sebanyak 1% atau 1 orang. Lama bekerjanya pun bermacam-macam dengan 1-5 tahun sebagai lama bekerja terbanyak sebanyak 50% atau 50 orang, 6-10 tahun 19% atau 19 orang dan >10 tahun adalah diatas 10 tahun sebanyak 31% atau 31 orang.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Item Correlation (R Hitung) R Tabel Keterangan

Kompensasi (X1)	X1.1	0,690	0,1638	Valid	X1.2	0,740	0,1638	Valid	X1.3	0,752	0,1638	Valid	X1.4	0,718	0,1638	
Valid																
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,839	0,1638	Valid												
	X2.2	0,813	0,1638	Valid												
	X2.3	0,843	0,1638	Valid												
	X2.4	0,841	0,1638	Valid												
	X2.5	0,780	0,1638	Valid												
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,843	0,1638	Valid	X3.2	0,888	0,1638	Valid	X3.3	0,876	0,1638	Valid	X3.4	0,848	0,1638	
	Valid															
	X3.5	0,757	0,1638	Valid	Produktivitas kerja (Y)	Y 1.1	0,612	0,1638	Valid							
	Y 1.2	0,894	0,1638	Valid												
	Y 1.3	0,873	0,1638	Valid												
Y 1.4	0,840	0,1638	Valid	Y 1.5	0,873	0,1638	Valid	Sumber: Hasil olah data SPSS. 22. Data diolah 2025								

Dilakukan uji validitas pada tabel diatas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dari pengujian uji validitas total item menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden variabel kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja dan produktifitas kerja memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar nilai R Tabel sebesar 0,1638 maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel N Nilai Cronbach Alpha Nilai Keterangan

Kompensasi (X1) 5 0,800 0,70 Reliabel

Stress Kerja (X2) 5 0,880 0,70 Reliabel

Kepuasan Kerja (X3) 5 0,896 0,70 Reliabel

Produktivitas kerja (Y) 5 0,827 0,70 Reliabel Sumber: Hasil olah data SPSS. 22. Data diolah 2025

Data yang reliabel apabila besar nilai pada variabel memiliki Cronbach's Alpha >0,70. Nilai koefisien reabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,800, Stress Kerja (X2) sebesar 0,880, dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,896, dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,827. Sehingga dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 150

Normal Parameters, b Mean .000000 Std. Deviation 1.38847702

Most Extreme Differences Absolute .071

Positive .042

Negative -.071

Test Statistic .071

Asymp. Sig. (2-tailed) .065 c. a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. Sumber: Hasil olah data SPSS. 22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai Sig. sebesar 0,065 > 0,05. Dapat dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikasi diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data asumsi distribusi yang normal.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Deviation from linierity	Sig. Linierity	Kesimpulan
Kompensasi (X1) -> Y	3,268	0,235	Deviation from linierity > 0,05	Linier
Stress Kerja (X2) -> Y	3,286	0,580	Deviation from linierity > 0,05	Linier
Kepuasan Kerja (X3) -> Y	3,748	0,528	Deviation from linierity > 0,05	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from linierity pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,235, stress kerja (X2) sebesar 0,580, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,528 dan semua nilai > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Durbin-Watson 1 .770a .593 .585 1.403 1.837

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson (DW). Apabila nilai Durbin-Watson (DW) dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil tabel diatas, pengujian diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,837. Adapun nilai yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson (DW) dibawah 5 atau 1,837 < 5, sehingga dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Chart Scatterplot. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertical atau sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Coefficientsa

Model Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
1 TOTAL_X1	.345	2.894
TOTAL_X2	.379	2.638
TOTAL_X3	.631	1.585

a. Dependent Variable: TOTAL_Y Sumber: Hasil olah data SPSS. 22, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang lebih kecil dari 10. kompensasi (X1) sebesar 2,894, stress kerja (X2) sebesar 2,638 dan kepuasan kerja (X3) sebesar 1,585. Selain itu, nilai tolerance semua variabel juga lebih besar dari 0,1 dengan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,345, stress kerja (X2) sebesar 0,379 dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,631. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independent dalam penelitian kali ini.

UJI HIPOTESIS

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperhitungkan atau memprediksi nilai variabel, pada penelitian ini variabel dependen dan independent adalah variabel kompensasi (X1), stress kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan produktivitas kerja (Y)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant)

3.065	1.336	2.294	.023		
TOTAL_X1	.500	.098	.456	5.074	.000

TOTAL_X2 -.154 .086 -.154 -1.797 .074
 TOTAL_X3 .242 .062 .260 3.913 .000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS. 22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ $Y = 3.605 + 0.500 X_1 - 0.154 X_2 + 0.242 X_3$ Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif 3.605. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi (X1), stress kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka produktifitas kerja adalah sebesar 3.605.

2. Untuk variabel kompensasi diperoleh koefisien sebesar 0,500 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Maka dapat disimpulkan jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka produktifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.500 satuan.

3. Untuk variabel stress kerja diperoleh koefisien sebesar -0,154 yang menunjukkan pengaruh negative terhadap produktifitas kerja. Maka dapat disimpulkan jika variabel stress kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktifitas kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.154 satuan.

4. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien sebesar 0,242 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Maka dapat disimpulkan jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel produktifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.242 satuan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 418.941 3 139.647 70.978 .000b

Residual 287.252 146 1.967

Total 706.193 149

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS. 22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F terlihat nilai Fhitung memiliki besaran 70.978 dengan signifikansi sebesar 0,000.. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari α yaitu 0,000 < 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak sedangkan Ha diterima yang berarti variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .770a .593 .585 1.403

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 b. Dependent Variable: TOTAL_Y Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Temuan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), stress kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Selanjutnya sekitar 40,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil analisis statistik data responden yang diolah menggunakan SPSS 22, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kompensasi (X1), stress kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang positif terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Implora Sukses Abadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya pada perusahaan, mampu meningkatkan kemampuan tugas secara efektif dan efisien. Semakin tinggi imbalan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas seorang karyawan, dimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [21], [22] yang menunjukkan hubungan pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [23] yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peningkatan kompensasi yang diterima karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas kerja mereka. PT Implora Sukses Abadi telah mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di setiap daerah, memastikan karyawan menerima imbalan yang proporsional dengan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan BPJS sebagai jaminan kesehatan kerja, yang berkontribusi pada rasa dihargai dan diperhatikan para karyawan oleh perusahaan. Kompensasi tambahan seperti bonus berbasis target dan tunjangan masa kerja juga diberikan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Kompensasi dibangun oleh beberapa indikator yaitu gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas kerja dan keadilan kompensasi. Indikator kompensasi yang paling dominan dalam persepsi responden adalah gaji pokok, hal ini membuktikan bahwa penghasilan dasar yang diberikan oleh perusahaan setiap bulan menjadi hal yang paling penting untuk meningkatkan produktivitas, dimana mayoritas responden setuju akan imbalan yang besar dapat meningkatkan produktivitas. Ini juga berhubungan dengan lama bekerja responden, dimana semakin lama mereka bekerja, maka semakin tinggi kompensasi yang mereka harapkan, karena sifatnya yang tetap dan diterima secara rutin setiap bulan. Pemberian gaji pokok yang sesuai UMR oleh PT Implora Sukses Abadi terbukti menjadi faktor pendorong produktivitas tinggi di kalangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi intrinsik yang timbul dari kepastian pendapatan bulanan.

Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa respon karyawan secara fisik dan emosional ketika menerima tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka dapat menurunkan produktivitas kerja. Semakin tinggi stress kerja pada seorang karyawan maka akan semakin rendah produktivitas dari karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya, sehingga stress kerja ini memberikan pengaruh yang negative terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian dari [24], [25], [26] yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari [27] yang pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti peningkatan tingkat stres yang dialami karyawan akan berkorelasi dengan penurunan produktivitas mereka. Pada PT Implora Sukses Abadi, implikasi dari temuan ini sangat relevan, terutama berkaitan dengan tekanan waktu yang ketat dan beban kerja yang berlebihan, khususnya di divisi produksi. Karyawan dituntut untuk mencapai target produksi harian yang tinggi, dan tekanan ini dapat mengakibatkan tingkat stres yang signifikan. Stres yang tinggi ini pada gilirannya dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan, menciptakan siklus negatif di mana stres menurunkan produktivitas, dan kegagalan mencapai target dapat memperparah tingkat stres karyawan. Stress kerja ini dibangun oleh beberapa indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, beban kerja teridentifikasi sebagai indikator utama yang paling sering disebutkan oleh responden. Hal ini membuktikan bahwa terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas dapat menimbulkan stress kerja yang akan berdampak negative bagi produktivitas karyawan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi tuntutan yang signifikan dalam menyelesaikan target yang banyak, yang secara langsung berkontribusi pada kondisi stress kerja. Ini juga berhubungan terkait dengan lama bekerja seorang karyawan, dimana karyawan dengan lama bekerja paling sedikit kerap merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan, dikarenakan juga waktu adaptasi yang masih singkat. Fenomena ini menegaskan adanya hubungan invers antara beban kerja yang berlebihan dan efisiensi karyawan, di mana tekanan yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat kemampuan individu untuk memberikan kinerja terbaik.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap** produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dihasilkannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [28], [29] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas** kerja karyawan. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari [30] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memupuk kepuasan karyawan, karena hal tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja dan output perusahaan.

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan, kesempatan untuk promosi, kepuasan terhadap gaji. Indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah hubungan sosial dengan rekan sesama karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kerja sama dan hubungan sosial dengan sesama karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ini juga berhubungan dengan lama kerja dari karyawan tersebut. Indikator ini paling banyak dipilih oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun, sehingga mereka memerlukan adaptasi pada lingkungan yang baru dan rekan kerja pada hal ini memberikan kontribusi terbanyak. Pada PT Implora Sukses Abadi juga terbukti bahwa karyawan memiliki hubungan kerja yang kuat dan positif, yang secara inheren mendorong budaya saling mendukung. Kualitas interaksi sosial ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas tim dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Implora Sukses Abadi berhasil menumbuhkan lingkungan di mana kolaborasi dan dukungan interpersonal menjadi pilar utama, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Kompensasi, Stress Kerja, 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 kerja, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- [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.v1i1.139.
- [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.
- [11] **M. Dahlia and R. Fadli, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 667-679, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.**
- [12] M. S. . Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia, Ed. rev., Jakarta: Bumi Aksara, 2010.*
- [13] **M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi, Edisi revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.***
- [14] K. Sugeng, Deny Edy Widodo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pada Daihatsu Kota Metro," vol. 3, no. 2, pp. 399-405, 2023.
- [15] S. Wahyudi Agung Pratama MR, Mariah, "Pengaruh kompenasi, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga," *Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, pp. 186-199, 2023.
- [16] Zuchri Abdussamad, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWANPADA PT ASURANSI JIWASRAYA _GORONTALO," vol. XVIII, no. 03, pp. 456-466, 2014.
- [17] **M. A. Purnomo and E. Utami, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera," *Borneo Student Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 1407-1416, 2021, [Online]. Available: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>**
- [18] Diana Santi Putri Mariani, Vera Firdaus, " **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sekar Katokichi Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1-12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.12.**
- [19] **and D. H. S. Priansa, Donni Juni, S Pd, M M SE, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2011.***
- [20] Edward P. Sarafino, *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 2nd ed. Taipei: Lauréat Publications, 1994.
- [21] T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia, Ed. 2., Ce. Yogyakarta: BPFE, 2011.*
- [22] Yohanes B Windo Thalibana, " **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia),"** *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 01-09, 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.344.
- [23] A. Supratikno, R. K. Hudiono, E. Maria, and S. Suharyadi, "Mengembangkan Desa Wisata Kreatif Perdamaian Sebagai Upaya Menghadirkan Shalom di tengah Ancaman Disintegrasi Bangsa," *Kurios*, vol. 6, no. 2, p. 330, 2020, doi: 10.30995/kur.v6i2.228.
- [24] Amelia Eka Safitri, **Alini Gilang, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi," *J. Ecodemica* J. Ekon. Manajemen, dan *Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 170-180, 2019, doi: 10.31311/jeco.v3i2.5918.**
- [25] T. W. H. Hana Salsabila Putri, Dewi Trirahayu, "Pengaruh Stres **Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada** PT Reasuransi Nasional Indonesia," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 70- 83, 2023.
- [26] **T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Indonesia: BPFE Yogyakarta, 2014.**
- [27] **F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw- Hill, 2011.***
- [28] **A. S. Juanda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada Pt. Timbang Deli Indonesia Galang Deli _Serdang," *J. Agro* Nusant., vol. 2, no. 1, pp. 20-25, 2022, doi: 10.32696/jan.v2i1.1173.**
- [29] D. A. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, **Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja** Karyawan," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17-24, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.
- [30] A. S. **D. T. Sulaiman, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar,"** *Econ. Depos. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 21-27, 2021, doi: 10.36090/e-dj.v2i2.826.
- [31] **A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan," *J. Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75-84, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>**
- [32] Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja sdm*, 1st ed. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- [33] S. Ariskiyya, R. Abadiyah, D. Andriani, and S. Sumartik, "Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan **Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** (Pt. Jatim Autocomp Indonesia)," *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 18, no. 1, pp. 36-53, 2024, doi: 10.21107/kompetensi.v18i1.24446.
- [34] P. J. Simanjuntak, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: LPFE, 2005.*
- [35] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2010.*