

The Impact of Compensation, Work Stress, and Job Satisfaction on the Productivity of Employees: A Study at PT Implora Sukses Abadi **[Pengaruh Kompensasi, Stres, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Implora Sukses Abadi]**

Ardelia Octavania¹⁾, Vera Firdaus^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of compensation, job stress, and job satisfaction on employee productivity at PT Implora Sukses Abadi. This study uses a quantitative approach with descriptive methods. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents from 200 permanent employees selected by purposive sampling. Data analysis was conducted using SPSS 22 through validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results show that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity, while job stress has a negative but insignificant effect. Simultaneously, these three variables have a significant effect on productivity. These findings indicate that a good and integrated human resource management strategy is very important in increasing work productivity and company competitiveness in the competitive cosmetics industry.*

Keywords – Compensation, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Productivity, PT Implora Sukses Abadi

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Implora Sukses Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden dari 200 karyawan tetap yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 22 melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terintegrasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja serta daya saing perusahaan di industri kosmetik yang kompetitif.*

Kata Kunci – Compensation, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Productivity, PT Implora Sukses Abadi

I. 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 imbalan 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 mengembangkan 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.

II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan hubungan antara variabel melalui data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT Implora Sukses Abadi sebanyak 200 orang, dengan sampel sebanyak 100 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel meliputi karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun, memiliki pengalaman langsung terhadap kebijakan kompensasi, serta berasal dari berbagai divisi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F untuk menguji hipotesis. Penelitian dilaksanakan di PT Implora Sukses Abadi yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik 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
	X1.5	0,827	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)	Y1.1	0,612	0.1638	Valid
	Y1.2	0,894	0.1638	Valid
	Y1.3	0,873	0.1638	Valid
	Y1.4	0,840	0.1638	Valid
	Y1.5	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 Alphanya $>0,70$.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	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 signifikansi 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 ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.585	1.403	1.837

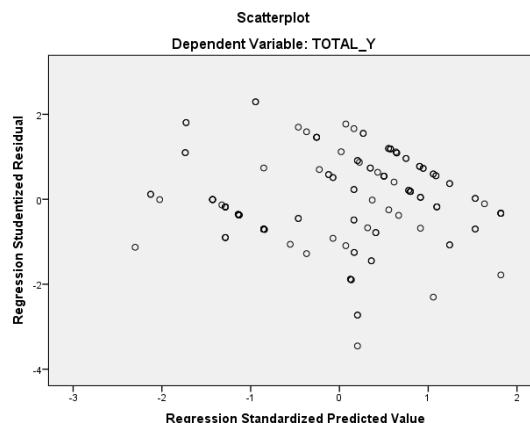
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

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 disimpulskn bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		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 multikolinieritas 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 ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	418.941	3	139.647	70.978	.000 ^b
	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 H_0 ditolak sedangkan H_a diterima yang berarti variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.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 (R^2) 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 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 apada 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 stres 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, 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

VII. SIMPULAN

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tulus ditujukan kepada dosen pembimbing, dosen penguji, dan keluarga tercinta atas dukungan yang tak pernah putus. Apresiasi juga diberikan kepada rekan-rekan yang telah memberikan semangat, serta semua pihak yang turut membantu dan berkontribusi dalam proses penelitian ini. Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan yang diberikan menjadi amal kebaikan dan menjadikan artikel ini bermanfaat bagi banyak pihak.

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*. Bostom: 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.

- [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 kompensasi, 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 Personalialia 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.