

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CRI

THE EFFECT OF JOB STRESS, WORK MOTIVATION, COMPENSATION, JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CRI

Muhammad Rayno Septian¹, Popong Nurhayati, Arry Ekananta

School of Business, IPB University
Jl. Padjajaran, Bogor 16151, Indonesia

Riwayat artikel:

Diterima

15 Mei 2024

Direvisi

12 Desember 2024

Diterima

9 Januari 2025

Tersedia secara daring

22 Januari 2025

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



Abstract:

Background: Companies serve as institutions where economic actors interact to achieve specific goals. The success of a company is heavily influenced by the quality and capability of its human resources. To attain optimal performance, human resources play a crucial role in realizing company objectives. This study investigates the impact of work pressure, work motivation, and compensation on employee performance at PT Citra Resins Industries.

Purpose: The research focuses on determining how these factors affect employee performance and satisfaction within a specific organizational context.

Design/methodology/approach: This study examines 77 employees at PT Citra Resins Industries using a quantitative approach to identify relationships between the variables.

Findings/Result: The findings of this study demonstrate that work stress exerts a significant influence on employee performance at PT Citra Resins Industries, highlighting the critical role of effective stress management in enhancing organizational productivity. Furthermore, work motivation is shown to positively contribute to employee performance, emphasizing the importance of fostering a motivational work environment to achieve optimal outcomes. However, compensation does not exhibit a direct effect on employee performance, indicating that financial incentives alone may not suffice to drive employee productivity. As an intervening variable, job satisfaction is affected by work stress but remains unaffected by work motivation or compensation. These findings suggest that to enhance job satisfaction, the organization should prioritize reducing work stress. Meanwhile, additional strategies may be required to maximize the impact of work motivation and compensation on employee satisfaction and performance.

Conclusion: Work stress and motivation are critical drivers of employee performance. Companies must strategically address these factors while reevaluating their compensation structures to enhance satisfaction and performance outcomes.

Originality/value (State of the art): This research highlights the unique organizational dynamics at PT Citra Resins Industries, providing valuable insights for companies facing similar challenges in managing employee stress, motivation, and compensation.

Keywords: employee performance, employee satisfaction, work motivation, sem-pls, work stress

How to Cite:

Septian M. R., Nurhayati P., & Ekananta A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CRI. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM), 11(1), 339. <https://doi.org/10.17358/jabm.11.1.339>

¹ Corresponding author:

Email: raynoseptian@apps.ipb.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai lembaga interaksi para pelaku ekonomi berperan penting dalam mencapai tujuan bersama, dengan keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Dalam perkembangannya, perusahaan memerlukan sistem manajemen sumber daya yang efektif dan efisien. Sebagai organisasi dengan sistem terbuka, perusahaan tidak hanya beroperasi secara internal tetapi juga terhubung dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang optimal (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja baik diperlukan untuk keunggulan perusahaan, namun stres kerja bisa menjadi hambatan, terutama akibat lingkungan yang tidak kondusif (Cahyono, 2019). Pengelolaan stres melalui dukungan sosial dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas (Rachman, 2021). Hamali (2016) menyatakan bahwa stres memengaruhi adaptasi karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

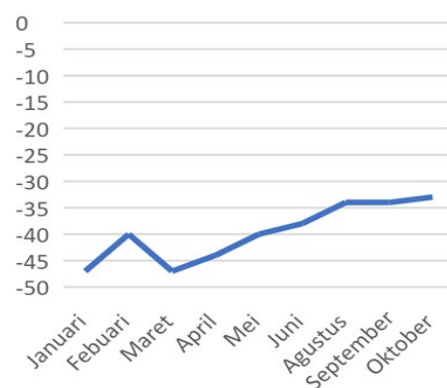
Keberhasilan perusahaan tidak terlepas Keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang optimal (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja baik diperlukan untuk keunggulan perusahaan, namun stres kerja bisa menjadi hambatan, terutama akibat lingkungan yang tidak kondusif (Cahyono, 2019). Pengelolaan stres melalui dukungan sosial dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas (Rachman, 2021). Hamali (2016) menyatakan bahwa stres memengaruhi adaptasi karyawan, sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara wajar, mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal demi keberhasilan perusahaan.

Motivasi kerja adalah energi pendorong yang menciptakan keinginan seseorang untuk berkontribusi secara efektif dan terintegrasi demi mencapai kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Winardi (2000) bahwa motivasi adalah dorongan batin yang memicu tindakan produktif, baik untuk tujuan finansial maupun non-finansial. Motivasi penting untuk mendorong karyawan mencapai hasil optimal. Di PT Citra Resins Industries, meski ada overtime 5% pada 2022, penurunan kinerja terjadi dari Januari hingga Oktober, menunjukkan perlunya pengelolaan motivasi yang lebih strategis.

Data internal pada Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja PT Citra Resins Industries pada 2022 mengalami penurunan signifikan dibandingkan dengan 2021, menandakan adanya kesenjangan antara capaian aktual dan target perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan belum menjadi prioritas utama, padahal langkah strategis diperlukan untuk memastikan kinerja pegawai mampu mendukung visi perusahaan secara optimal. Penurunan ini menjadi isu kritis yang membutuhkan perhatian segera demi menciptakan pencapaian yang lebih baik sesuai harapan PT Citra Resins Industries.

Kurniati (2018) menyatakan bahwa kompensasi yang adil sesuai kontribusi dan risiko pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi yang mencerminkan usaha dan waktu karyawan, termasuk untuk lembur, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas (Bozeman & Gaughan, 2011) Namun, PT Citra Resins Industries belum memberikan bonus akhir tahun atau mendukung pelatihan peningkatan kemampuan, seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atau outing, yang penting untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan. Akibatnya, karyawan cenderung merasa jenuh dan stres dalam menjalani pekerjaan mereka.

Mahesa (2010) menjelaskan bahwa stres, motivasi, dan kompensasi memengaruhi kinerja. Karyawan yang dihargai melalui kompensasi yang layak dan didukung dengan pelatihan serta kegiatan yang mempererat hubungan kerja cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Fokus pada kesejahteraan karyawan adalah kunci keberhasilan di PT Citra Resins Industries.



Gambar 1. Hasil Kinerja Karyawan di PT Citra Resins Industries pada 2022

PT Citra Resins Industries, sebagai pemasok utama resin pelapis di Asia, termasuk Singapura, Malaysia, Vietnam, dan Bangladesh, memanfaatkan keunggulan produknya untuk memperkuat daya saing regional. Keberhasilan perusahaan bergantung pada peran penting sumber daya manusia. Oleh karena itu, perhatian terhadap stres kerja, motivasi, dan kompensasi sangat diperlukan, karena faktor-faktor ini berdampak besar pada kinerja karyawan. Selain itu, Hasibuan (2014) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang mencakup rasa senang terhadap pekerjaan, cinta pada tugas, moral, disiplin, dan prestasi juga menjadi elemen penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan fokus pada pengembangan manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, PT Citra Resins Industries dapat terus meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keunggulannya di pasar global. Berbeda dengan penelitian sebelumnya (Rumampuk et al. 2022; Steven & Prasetyo, 2020; Annisa & Setyawan, 2017) yang menggunakan analisis path dan faktor, penelitian ini menggunakan SEM-PLS dan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. PT Citra Resins Industries, dengan 77 karyawan yang tersebar di berbagai departemen pada 2023, menghadapi tantangan dalam memastikan pengembangan sumber daya manusia yang optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Citra Resins Industries, Banten, dengan responden seluruh karyawan berjumlah 77 orang (Tabel 1), menggunakan data primer dari kuesioner dengan skala Likert. Pengukuran data dengan menggunakan skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: "Sangat Tidak Setuju" dengan skor 1, "Tidak Setuju" dengan skor 2, "Netral" dengan skor 3, "Setuju" dengan skor 4, dan "Sangat Setuju" dengan skor 5 (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Stres kerja adalah ketegangan yang memengaruhi fisik, psikis, emosi, dan proses berpikir karyawan (Hamali, 2016). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja adalah 1) Lingkungan kerja fisik yang kurang ideal, seperti bising, pencahayaan buruk, tata ruang yang

tidak efisien, hingga udara yang tidak sehat, dapat menjadi pemicu stres dan memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan; 2) Ketidakjelasan peran, beban kerja berlebih, atau tugas yang kompleks sering kali menjadi akar stres terkait tanggung jawab, menegaskan pentingnya pembagian tugas yang jelas dan seimbang; 3) Ketegangan antarpribadi akibat perbedaan karakter atau persaingan target, ditambah dampak pengurangan staf, menciptakan dinamika stres yang menekan hubungan sosial dan beban kerja di organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat, secara langsung berdampak pada perkembangan kariernya (Subroto et al. 2023). Menurut Maslow, motivasi ini dapat dilihat melalui lima kebutuhan utama: fisiologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri Rivai (2014).

Kompensasi yakni imbalan, baik finansial (gaji, tunjangan) maupun non-finansial (promosi, penghargaan) (Triyono, 2012), yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya (Fahmi, 2016). Kepuasan kerja ialah keterikatan emosional seseorang dengan pekerjaannya, yang memengaruhi harga diri dan pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Indikatornya meliputi (a) rasa suka terhadap pekerjaan, (b) kecintaan pada pekerjaan, (c) moralitas kerja, (d) kedisiplinan, dan (e) pencapaian kinerja (Hasibuan, 2014).

Tabel 2. Jumlah karyawan di PT Citra Resins Industries di 2023

Departement	Jumlah Karyawan (orang)
GM Factory Plant	1
Application Lab	4
Research & Development	8
Quality Control Lab	2
PPIC	1
Production	26
Maintenance	7
Sales/Marketing	4
Purchasing RM	1
Logistic/Warehouse	11
Factory Admin	1
General Affair	13
Total	77

Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, dan perilaku yang ditunjukkan sesuai tanggung jawab (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Indikatornya meliputi (a) kualitas kerja, (b) ketepatan waktu, (c) inisiatif, (d) kemampuan, (e) efektivitas, dan (f) disiplin.

Penelitian sebelumnya menggunakan metode seperti regresi linear berganda (Adha et al. 2019; Iswari 2018; Kurniati 2018) dan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) (Garson, 2016). SEM-PLS lebih unggul karena dapat mengukur variabel laten tanpa memerlukan distribusi normal dan mampu menguji hubungan teori yang lemah (Ghozali, 2008; Jogiyanto, 2009). Metode ini dipilih untuk analisis hubungan langsung, mediasi, dan moderasi dalam satu model, yang sangat cocok untuk penelitian SDM dengan banyak variabel (Hair et al. 2018).

Berdasarkan Gambar 1, hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Penelitian oleh Cendhikia et al. (2016) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

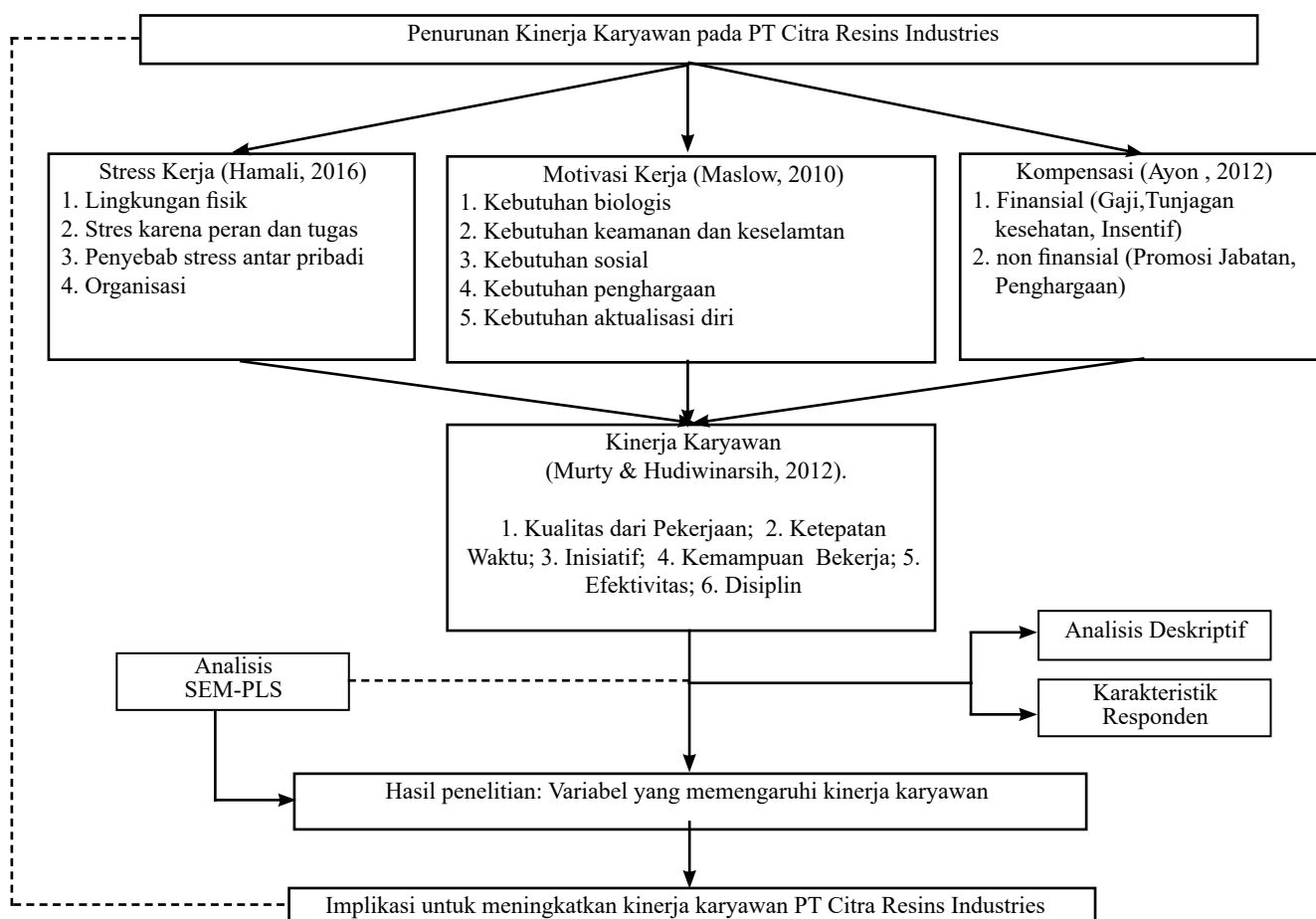
Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kurniawan dan Rizki (2022) menemukan bahwa motivasi kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Kurniawan dan Rizki, 2022).

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka penelitian

Triyono (2012) mengidentifikasi bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Studi oleh Steven & Prasetio (2020), Nur (2013), dan Changgriawan (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Annisa dan Setyawan (2017), serta Wartono (2017), menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Ho₅ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₅ : Terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Adha dan Qomariah (2019), motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Ho₆ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₆ : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Wijaya dan Andreani (2015), serta Kakinsale et al. (2015), menunjukkan bahwa kompensasi memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ho₇: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha₇: Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Iswari dan Pradhanawati (2018) mengidentifikasi bahwa stres kerja dapat memengaruhi motivasi kerja.

Ho₈: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja terhadap motivasi kerja.

Ha₈ : Terdapat pengaruh antara Stres kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian Steven dan Prasetio (2020), kompensasi yang diberikan perusahaan memengaruhi motivasi karyawan.

Ho₉: Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

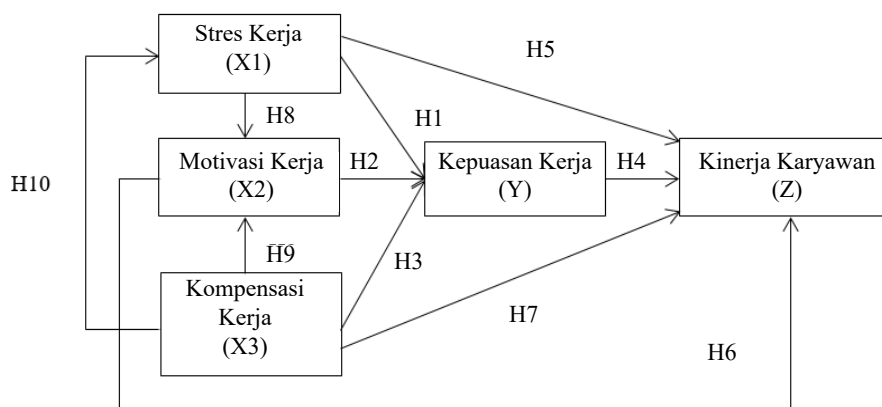
Ha₉ : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Menurut Prastiyo (2019), kompensasi yang layak dapat membantu mengurangi stres kerja.

Ho₁₀: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap stres kerja.

Ha₁₀ : Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap stress kerja.

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS, melibatkan uji validitas, reliabilitas, dan analisis koefisien determinasi, Q-square, multikolinieritas, hipotesis, dan signifikansi, dengan model ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Hipotesis

HASIL

Karakteristik Responden

Karyawan PT Citra Resins Industries didominasi oleh pria (85%), terutama di bagian produksi, dengan mayoritas responden berusia produktif (17-35 tahun) sebanyak 72%. Usia ini menggambarkan potensi kreativitas dan inovasi yang dapat memperkuat pengembangan bisnis (Satiti 2019). Sebagian besar responden sudah menikah (66%) dan berpendidikan SMA (67,5%), dengan banyak bekerja di posisi teknis yang membutuhkan latar belakang SMK. Mayoritas juga telah bekerja lebih dari 7-10 tahun, menandakan tingkat retensi yang tinggi di perusahaan.

Analisis SEM-PLS

Analisis *Outer Model*

Outer model dievaluasi melalui uji validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas komposit, dengan indikator valid jika loading factor $> 0,70$. Indikator di bawah 0,70 akan dihapus dan dihitung ulang.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji dengan loading factor dan AVE, dengan Garson (2016) merekomendasikan minimal 0,7 untuk *loading factor* dan $AVE > 0,5$. Semua indikator memenuhi kriteria ini, dengan AVE terkecil pada kompensasi dan motivasi kerja (0,639 dan 0,634), yang menandakan validitas model.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji dengan cross loading, di mana korelasi indikator dengan peubah laten harus lebih besar dari korelasi dengan peubah laten lainnya. Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi syarat dan valid diskriminan, membuktikan perbedaan antar variabel.

Composite Reliability

Reliabilitas diuji dengan *composite reliability*, di mana nilai $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas indikator (Garson, 2016). Semua variabel memiliki nilai reliabilitas di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa model pengukuran valid dan reliabel, dengan konsistensi tinggi dalam mengukur tujuan yang ditetapkan.

Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

R-Square

Nilai R-Square menunjukkan seberapa besar variabel X menjelaskan variabel Y dalam SEM-PLS. Hasilnya: stres kerja (0,563), motivasi kerja (0,924), kepuasan kerja (0,808), dan kinerja (0,896) dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, dengan persentase masing-masing 56,30%, 92,40%, 80,80%, dan 89,60%, menunjukkan model yang kuat dalam menjelaskan variabel endogen.

Output Path Coefficient

Koefisien jalur menunjukkan pengaruh peubah laten. Nilai positif pada koefisien jalur menunjukkan bahwa arah hubungannya positif dan nilai negative pada koefisien jalur menunjukkan bahwa arah hubungannya negative, sedangkan besaran nilai koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh peubah laten. Hasil pengujian *bootstrapping* analisis maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja \rightarrow Kinerja: Pengaruh positif signifikan, H_0 ditolak (p-value 0,000). Peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan (Karyawan PT Citra Resins Industries).
2. Kompensasi \rightarrow Kepuasan kerja: Tidak berpengaruh, H_0 diterima (p-value 1,000). Kompensasi tidak menjadi acuan untuk kepuasan kerja (Karyawan merasa cukup dengan kompensasi).
3. Kompensasi \rightarrow Kinerja: Tidak berpengaruh signifikan, H_0 diterima (p-value 0,310). Kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.
4. Kompensasi \rightarrow Motivasi kerja: Pengaruh positif signifikan (p-value 0,000). Kompensasi efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan.
5. Kompensasi \rightarrow Stres kerja: Pengaruh negatif signifikan (p-value 0,000). Peningkatan kompensasi dapat menurunkan stres kerja karyawan.
6. Motivasi kerja \rightarrow Kepuasan kerja: Tidak berpengaruh signifikan, H_0 diterima (p-value 0,230). Motivasi kerja tidak meningkatkan kepuasan kerja.
7. Motivasi kerja \rightarrow Kinerja: Tidak berpengaruh signifikan, H_0 diterima (p-value 0,410). Motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.
8. Stres kerja \rightarrow Kepuasan kerja: Pengaruh negatif signifikan (p-value 0,000). Stres kerja memengaruhi kepuasan kerja di PT Citra Resins Industries.
9. Stres kerja \rightarrow Kinerja: Pengaruh negatif signifikan (p-value 0,006). Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

10. Stres kerja → Motivasi kerja: Pengaruh negatif signifikan (p -value 0.000). Stres kerja menurunkan motivasi kerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Citra Resins Industries, sementara kompensasi tidak memengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh stres kerja daripada kompensasi (Karyawan PT Citra Resins Industries). Meskipun kompensasi merupakan komponen penting dalam memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawan, dalam situasi di mana stres kerja tinggi, efek positif kompensasi terhadap kepuasan kerja menjadi tertutupi. Karyawan mungkin merasa bahwa uang atau insentif yang diterima tidak cukup untuk mengatasi tekanan mental atau beban kerja yang berat. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan erat dengan kondisi psikologis dan lingkungan kerja. Jika karyawan merasa tidak nyaman, stres, atau kelelahan secara berlebihan, kompensasi, bahkan dalam jumlah besar, mungkin tidak cukup untuk meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hanyalah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dan perannya dapat menjadi terbatas jika isu-isu lain, seperti stres kerja, tidak diatasi.

PT Citra Resins Industries perlu fokus pada pelatihan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Program pelatihan, seperti retraining, dapat membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan kerja yang berubah, meningkatkan kompetensi, dan mendukung kinerja (Rumampuk et al. 2022).

Kompensasi tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi efektif menurunkan stres kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja. Perusahaan perlu mempertimbangkan kualitas dan kuantitas kompensasi karena berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan. Kompensasi yang memadai dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Namun, ketika kompensasi dianggap tidak seimbang atau tidak relevan dengan beban kerja dan ekspektasi, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan performa karyawan (Riyadi, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Resins Industries. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Resins Industries. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Resins Industries. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memengaruhi stress kerja karyawan PT Citra Resins Industries, namun motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran

PT Citra Resins Industries harus memprioritaskan pengelolaan stres kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Strategi meliputi pelatihan berbasis kemampuan dan minat untuk meningkatkan motivasi kerja, pemberian kompensasi ideal seperti upah lembur dan bonus untuk menurunkan stres, serta kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan. Penurunan stres kerja menjadi prioritas utama untuk menciptakan lingkungan kerja produktif dan sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 1-10.
- Annisa, N. N., Setyawan, D. A. A. S., & Susila, I. S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Perception of being paid what one is worth predicts job satisfaction. *International Journal of Research in Management*, 3(2), 54-67.
- Cahyono, E. W. (2019). *The power of gratitude: Kekuatan syukur dalam menurunkan stres kerja* (1st ed.). Deepublish.
- Campbell, J. P. (2007). Compensation as a motivator in a globalized economy. *International Journal of Management*, 12(4), 123-134.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di

- One Way Production. *Agora*, 5(1), 34-45.
- Cendhikia, D. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 120-134.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. Mitra Wacana Media.
- Garson, G. D. (2016). Partial least squares: Regression and structural equation models. Statistical Associates.
- Ghozali, I. (2008). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (18th ed.)*. Bumi Aksara.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 45-56.
- Kurniati, D., & Fitriyani, M. L. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. *Wacana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 6(1), 33-42.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Ilmiah Dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Makkira, M., Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72.
- Murty, W. A., & Hundiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-218.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 45-56.
- Prastiyo, F. D. (2019, September). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1(1), 1-10.
- Rachman, M. M. (2021). The impact of work stress and the work environment in the organization: How job satisfaction affects employee performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 331-342.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (1st ed.)*. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2019). The influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics, and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-101.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Rumampuk, T. L., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(2), 491-505.
- Steven, H. J., & Prasetio. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Subroto, S., Amalia, M. R., Sulistyani, T., & Safitri, W. (2023). The effect of work performance, work loyalty and work discipline on the promotion of employee positions in the quality control section at PT Sas Kreasindo Utama Tegal. In *Conference*

- on Economic and Business Innovation (CEBI), 1(1), 499-509.
- Sugiyono. (2010). Memahami penelitian kualitatif. Bumi Aksara.
- Triyono, A., & Si, M. (2012). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia (2nd ed.). Oryza.
- Wartono. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41-55.
- Wijaya, T., & Andreani, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora, 3(2), 37-45.
- Winardi, J. (2000). Kepemimpinan dalam manajemen. Rineka Cipta.