



Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Implora Sukses Abadi

Nidina Angelina Rahma^{1*}, Agung Dwi Nugroho²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

Email : nidina310@gmail.com, agungdwinugroho947@gmail.com

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No. 42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya

Korespondensi penulis: nidina310@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, work stress, and compensation on employee performance at PT. Implora Sukses Abadi, a company engaged in the cosmetics industry and is experiencing rapid growth in Indonesia. The method used is a descriptive qualitative approach based on literature studies, with data obtained from scientific journals, human resource management books, and official company documents. The findings show that work discipline that is applied consistently can increase productivity and create a structured work environment. On the other hand, unmanaged work stress can hinder employee performance, although to a certain extent it can be a driver of work enthusiasm. Fair and proportional compensation has been proven to be the main motivator in increasing employee loyalty and performance. These three factors are synergistically related to each other in shaping individual and team performance. This study recommends strengthening discipline-based management, workload balance, and a transparent compensation system in order to maintain the company's competitiveness.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Implora Sukses Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di industri kosmetik dan sedang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi pustaka, dengan data yang diperoleh dari jurnal ilmiah, buku-buku manajemen sumber daya manusia, dan dokumen resmi perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur. Di sisi lain, stres kerja yang tidak dikelola dapat menghambat performa karyawan, meskipun dalam kadar tertentu dapat menjadi pendorong semangat kerja. Kompensasi yang adil dan proporsional terbukti menjadi motivator utama dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut saling terkait secara sinergis dalam membentuk performa individu maupun tim kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan manajemen berbasis kedisiplinan, keseimbangan beban kerja, dan sistem kompensasi yang transparan guna menjaga daya saing perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi.

1. PENDAHULUAN

PT. Implora Sukses Abadi dikenal sebagai salah satu perusahaan manufaktur kosmetik yang cukup berpengaruh di Indonesia. Produk-produknya mencakup berbagai kebutuhan perawatan tubuh, wajah, dan kecantikan, serta telah menyebar luas di pasar nasional. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya penampilan dan perawatan diri, industri kosmetik mengalami pertumbuhan yang signifikan (Suryani, 2021). Situasi ini mendorong perusahaan seperti PT. Implora untuk terus berinovasi, menjaga kualitas, serta mengoptimalkan operasional mereka agar tetap kompetitif.

Namun demikian, perkembangan industri yang cepat juga memunculkan tantangan tersendiri, terutama dari sisi persaingan inovasi produk, strategi pemasaran, serta pengelolaan sumber daya manusia (Putri & Nugroho, 2022). Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi elemen vital dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pasar. Maka dari itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya menjadi kebutuhan operasional, tetapi juga bagian integral dari strategi bisnis jangka panjang (Hasibuan, 2017).

Salah satu cara untuk mendukung peningkatan kinerja adalah dengan memahami faktor-faktor internal yang dapat memengaruhinya. Tiga faktor yang seringkali menjadi perhatian utama adalah disiplin kerja, stres kerja, dan sistem kompensasi (Robbins & Judge, 2019). Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugasnya sesuai aturan dan waktu yang ditentukan. Ketika disiplin tinggi, produktivitas pun cenderung meningkat (Sutrisno, 2020). Sebaliknya, stres kerja yang tidak terkendali dapat berdampak buruk, mulai dari penurunan motivasi hingga gangguan hubungan antarpegawai (Luthans, 2011). Di sisi lain, kompensasi yang tepat dan adil dianggap sebagai salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang bisa memicu semangat dan loyalitas (Mondy & Martocchio, 2016).

Penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan mampu mendukung performa tinggi. Apalagi di industri kosmetik yang dinamis dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen SDM yang mampu menyeimbangkan antara kedisiplinan, tekanan kerja yang wajar, serta pemberian kompensasi yang proporsional (Kasmir, 2016). PT. Implora, sebagai perusahaan padat karya dengan target produksi tinggi, harus dapat memastikan bahwa kebijakan SDM yang diterapkan mampu mendukung semua aspek tersebut.

Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan Hidayati, B., Sukaris, S., Alkusani, A., Baskoro, H., & Dewantoro, A. Q. (2023) di PT. Implora Sukses Abadi. Diharapkan, hasil dari kajian ini dapat memberikan kontribusi baik secara konseptual maupun praktis, khususnya dalam penyusunan strategi manajemen yang lebih adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 2015).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawabnya, dan menjadi tolok ukur kedewasaan serta integritas dalam menjalankan tugas.

Dalam praktik manajerial, disiplin tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, dan tata tertib, tetapi juga mencerminkan ketekunan, konsistensi, dan etika kerja yang tinggi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan produktivitas karyawan, keteraturan dalam proses kerja, serta meminimalisasi kesalahan operasional.

Perusahaan yang berhasil membangun budaya disiplin akan memiliki keunggulan dalam aspek efisiensi dan efektivitas kerja. Di sisi lain, lemahnya kedisiplinan dapat memicu berbagai permasalahan seperti penurunan kinerja tim, meningkatnya beban pengawasan, dan menurunnya kredibilitas organisasi di mata pelanggan maupun mitra bisnis.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami individu ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks organisasi modern yang serba cepat dan kompetitif, stres kerja menjadi tantangan nyata yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan.

Luthans (2018) menjelaskan bahwa stres kerja dapat bersifat positif (eustress) maupun negatif (distress). Eustress dapat menjadi pendorong motivasi, membantu seseorang fokus dan bekerja lebih optimal dalam tekanan tertentu. Namun, jika intensitas stres berlebihan dan berlangsung dalam waktu yang lama, maka akan berdampak negatif terhadap fisik, emosional, serta performa kerja individu. Dampaknya bisa berupa meningkatnya tingkat kelelahan, absensi, konflik antarpegawai, hingga burnout yang serius. Dalam lingkungan kerja seperti PT. Implora Sukses Abadi, yang beroperasi dalam industri manufaktur kosmetik dengan target produksi tinggi, pengelolaan stres kerja yang baik menjadi keharusan untuk mempertahankan performa kerja karyawan serta menjaga suasana kerja tetap kondusif.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kompensasi mencakup dua bentuk utama, yaitu kompensasi finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan non-finansial (pengakuan, promosi, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang mendukung).

Sistem kompensasi yang adil dan transparan mampu mendorong motivasi kerja, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Simamora (2020) menegaskan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi merupakan salah satu penyebab utama tingginya turnover intention dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pemberian kompensasi perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan serta tingkat pencapaian kerja mereka agar menciptakan rasa keadilan dan kepuasan.

Bagi perusahaan seperti PT. Implora Sukses Abadi yang memiliki jumlah tenaga kerja yang besar, pemberian kompensasi yang tepat sasaran dan berorientasi pada kinerja dapat menjadi instrumen penting untuk mempertahankan karyawan berkualitas serta membentuk budaya kerja yang kompetitif.

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari proses kerja yang dijalankan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang diemban. Kinerja tidak hanya diukur melalui output kerja, tetapi juga mencakup sikap, efektivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi Arsid, A., & Sutoro, M. (2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam. Dari sisi internal, terdapat motivasi, kompetensi, pengalaman kerja, serta karakter pribadi. Sementara itu, dari sisi eksternal, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, hingga budaya organisasi memiliki peranan penting.

Dalam konteks PT. Implora Sukses Abadi, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan secara holistik, dengan mengelola faktor-faktor internal dan eksternal secara sinergis. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan konsisten.

Struktur Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Struktur organisasi berfungsi sebagai fondasi yang mengatur bagaimana pekerjaan dibagi, siapa bertanggung jawab atas apa, serta bagaimana koordinasi dijalankan. Struktur yang baik membuat komunikasi lebih lancar dan proses pengambilan keputusan lebih

efisien (Nugroho & Amelia, 2021). Namun, struktur ini bisa terganggu jika hubungan antarindividu tidak berjalan dengan sehat — seperti adanya konflik internal atau peran-peran dominan yang muncul tanpa dasar.

Jika struktur ini tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka kinerja organisasi pun bisa terdampak. Pembagian tanggung jawab menjadi tidak jelas, dan karyawan bisa merasa terbebani secara mental karena merasa tidak diperlakukan secara adil atau kurang dihargai perannya (Rahman, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Implora Sukses Abadi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi dinamika konseptual dan hubungan antarvariabel berdasarkan interpretasi peneliti terhadap data yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur.

Model penelitian ini juga mengacu pada pendekatan yang dilakukan oleh (Maarif, 2020), yang menggunakan analisis Reliability Centered Maintenance (RCM) dalam mengevaluasi keandalan kendaraan, serta oleh (Winata et al., 2013) yang menerapkan penjadwalan preventive maintenance untuk meminimalkan downtime dan biaya operasional.

Lokasi penelitian

Penelitian ini secara konseptual berfokus pada PT. Implora Sukses Abadi yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur, sebagai objek kajian utama. Meskipun data yang digunakan berasal dari studi pustaka, seluruh analisis diarahkan untuk memahami dinamika yang terjadi pada perusahaan tersebut. Adapun proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan oleh peneliti secara independen di tempat domisili peneliti, yakni di Sidoarjo, dengan memanfaatkan sumber referensi dari perpustakaan digital, jurnal ilmiah daring, serta dokumen publik yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan menelusuri berbagai referensi akademik menggunakan kata kunci seperti "employee performance," "work discipline," "job stress," "compensation system," dan "human resource management"

melalui sejumlah database ilmiah seperti Google Scholar, ResearchGate, JSTOR, serta perpustakaan digital universitas yang kredibel.

4. HASIL PENELITIAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis terhadap pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif berbasis studi pustaka. Data yang dianalisis berasal dari berbagai literatur ilmiah, laporan organisasi, serta dokumen publik yang relevan dengan konteks kerja di PT. Implora Sukses Abadi. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memahami keterkaitan antara ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang industri kosmetik. Pembahasan disusun secara tematik, dimulai dari pengaruh disiplin kerja, stres kerja, hingga kompensasi, dan diakhiri dengan pemahaman sinergis terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Hasil analisis pustaka menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif. Disiplin mencerminkan seberapa besar seorang karyawan mampu mematuhi aturan, prosedur, serta nilai-nilai organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks PT. Implora Sukses Abadi, yang bergerak di industri kosmetik dengan proses produksi massal dan standar mutu tinggi, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menjaga konsistensi dalam proses produksi, pengemasan, distribusi, hingga pelayanan konsumen. Referensi dari Mangkunegara (2017) dan Hasibuan (2019) mempertegas bahwa disiplin kerja yang baik berbanding lurus dengan peningkatan efisiensi operasional dan kualitas hasil kerja. Ketepatan waktu, kesadaran terhadap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan performa kerja yang tinggi dan meminimalkan kesalahan kerja.

Stres Kerja sebagai Faktor Penghambat Kinerja

Stres kerja merupakan tantangan yang tidak terhindarkan dalam dunia kerja modern, terlebih pada industri kosmetik yang bersifat dinamis dan berorientasi target seperti PT. Implora. Beban kerja tinggi, target penjualan yang ketat, dan tekanan untuk menjaga kualitas produk sering kali menimbulkan stres psikologis maupun fisik bagi karyawan. Berdasarkan studi literatur (Robbins & Judge, 2021; Luthans, 2018), stres yang

berkepanjangan dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, dan menyebabkan turunnya kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Di sisi lain, stres yang dikelola dengan baik—misalnya melalui manajemen waktu, pembagian tugas yang adil, serta dukungan sosial dari atasan—justru dapat mendorong peningkatan performa sebagai bentuk motivasi untuk mengatasi tantangan. Oleh karena itu, PT. Implora perlu mempertimbangkan program manajemen stres karyawan melalui pendekatan psikologis maupun sistem kerja yang lebih fleksibel.

Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Motivasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Dalam berbagai literatur (Mathis & Jackson, 2016; Simamora, 2020), kompensasi yang layak dan adil dapat menjadi alat manajerial yang efektif untuk meningkatkan loyalitas, menurunkan tingkat turnover, dan mendorong produktivitas karyawan. Di lingkungan PT. Implora, sistem kompensasi yang kompetitif seperti pemberian gaji sesuai UMR, bonus berdasarkan pencapaian target produksi, insentif bulanan, tunjangan kesehatan, dan bentuk penghargaan non-finansial seperti promosi atau penghargaan karyawan teladan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kompensasi juga menjadi bentuk pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat menghindari penurunan motivasi yang berpotensi berdampak pada kinerja.

Sinergi Ketiga Faktor terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil sintesis dari ketiga variabel utama, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sinergis antara disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketiganya saling memengaruhi dan membentuk ekosistem kerja yang sehat dan produktif. Disiplin kerja yang tinggi membantu karyawan bekerja secara terstruktur dan efisien, sementara pengelolaan stres yang tepat mencegah kelelahan dan burnout yang dapat merusak semangat kerja. Di sisi lain, kompensasi yang adil menjadi pemicu motivasi internal sekaligus simbol penghargaan atas usaha yang telah diberikan. Dalam konteks PT. Implora Sukses Abadi, sinergi antara penerapan disiplin kerja yang konsisten, manajemen stres yang bijak, serta pemberian kompensasi yang kompetitif dapat memperkuat daya saing perusahaan, menekan angka turnover, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi modern yang

menyatakan bahwa performa karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh sistem dan budaya kerja yang dibangun oleh perusahaan.

5. DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis pustaka yang telah dijabarkan, tampak bahwa disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi memainkan peranan penting dan saling terkait dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketiganya tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif, khususnya di sektor industri kosmetik seperti PT. Implora Sukses Abadi.

Pertama, temuan mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan aturan secara tegas namun adil mampu membentuk kebiasaan kerja yang konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab. Ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) dan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fondasi efisiensi kerja. Dalam konteks PT. Implora, di mana proses produksi dan distribusi membutuhkan ketelitian dan ketepatan waktu, disiplin kerja menjadi unsur vital untuk menjaga kualitas dan kontinuitas produk. Ketika karyawan terbiasa mengikuti prosedur kerja secara konsisten, risiko kesalahan produksi dapat diminimalisasi dan standar kualitas dapat dipertahankan.

Kedua, stres kerja yang tidak dikelola dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian target perusahaan. Robbins & Judge (2021) mengungkapkan bahwa stres timbul ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu. Dalam lingkungan industri kosmetik yang dinamis, tekanan dari target penjualan, perubahan tren pasar, dan tenggat waktu produksi berpotensi menjadi pemicu stres. Berdasarkan sumber dokumen yang dianalisis, stres kerap muncul dalam bentuk kelelahan, kejenuhan, dan konflik internal antar divisi. Ini berdampak langsung pada penurunan konsentrasi kerja, semangat, serta efisiensi. Teori Luthans (2018) juga memperkuat bahwa stres yang berlebihan berdampak negatif terhadap motivasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Maka, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres seperti pengelolaan beban kerja, pelatihan manajemen waktu, dan pemberian ruang relaksasi psikologis.

Ketiga, kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti menjadi pemicu motivasi yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori dari Mathis & Jackson (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi bukan sekadar imbalan finansial, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Studi Simamora (2020) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan berkeadilan meningkatkan

kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover. Di PT. Implora, sistem bonus berbasis performa dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik, pelatihan lanjutan, dan jenjang karier yang jelas dapat menjadi stimulus untuk mendorong loyalitas dan produktivitas. Kompensasi yang tidak adil akan menurunkan semangat kerja dan mendorong perilaku pasif, bahkan bisa mengakibatkan pengunduran diri karyawan yang berkinerja tinggi.

Keempat, interaksi antara disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi membentuk sinergi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi namun mengalami stres berat dan kompensasi yang tidak memadai tetap akan mengalami penurunan performa. Sebaliknya, karyawan dengan beban kerja tinggi namun diberikan kompensasi yang layak serta pembinaan disiplin yang jelas akan mampu mempertahankan produktivitasnya. Maka, pengelolaan yang seimbang antar ketiga variabel ini menjadi strategi manajerial penting. Dalam konteks PT. Implora, penguatan pada sistem supervisi yang adil, kebijakan kompensasi yang adaptif, serta penciptaan iklim kerja yang suportif adalah kunci menjaga keberlangsungan dan kualitas kerja tim.

Secara keseluruhan, pembahasan ini mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan bukan hanya hasil dari satu faktor tunggal, melainkan akumulasi dari pendekatan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengaruh positif dari disiplin kerja dan kompensasi, serta pengendalian stres kerja secara tepat, akan menciptakan siklus produktivitas yang berkelanjutan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara makro.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan melalui studi pustaka terhadap berbagai literatur ilmiah serta informasi relevan mengenai PT. Implora Sukses Abadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pertama, disiplin kerja terbukti menjadi pilar utama dalam membentuk pola kerja yang efisien dan konsisten. Penerapan aturan yang tegas namun humanis mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Kedua, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Beban kerja yang berlebihan, tekanan deadline, dan kondisi kerja yang kurang mendukung menjadi faktor pemicu stres yang dapat menurunkan motivasi dan

semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen stres yang terstruktur agar potensi stres dapat ditekan.

Ketiga, kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama motivasi kerja. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan loyalitas serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga melalui penghargaan non-material seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier.

Secara keseluruhan, sinergi antara disiplin kerja, pengelolaan stres yang efektif, dan sistem kompensasi yang memadai menjadi kombinasi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan kompetitif. Dalam konteks PT. Implora Sukses Abadi, ketiga faktor ini dapat menjadi landasan kuat untuk mempertahankan daya saing perusahaan di tengah dinamika industri kosmetik yang terus berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.440>
- Clark, H., & Taylor, M. (2021). *Human capital and organizational culture: Building high-performance teams*. New York: Pearson Education.
- Gomoi, B. C. (2023). Analysis of results and adjacent structures in the industry of cosmetic and perfumery products. *Contabilitatea, Expertiza Şi Auditul Afacerilor*. <https://doi.org/10.37945/cbr.2023.03.04>
- Gupta, R., Verma, S., & Arora, P. (2021). The effect of work environment and compensation on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 114–128. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18460>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, B., Sukaris, S., Alkusani, A., Baskoro, H., & Dewantoro, A. Q. (2023). The effect of training, compensation and work discipline on employee achievement. *Innovation Research Journal*. <https://doi.org/10.30587/innovation.v4i1.5626>
- Jaya, G., Warsah, I., & Istan, M. (2023). Kiat penelitian dengan model pendekatan telaah kepustakaan. *Tik Ilmeu*. <https://doi.org/10.29240/tik.v7i1.6494>
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Simamora, H. (2020). Kompensasi dan kepuasan kerja: Perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 35(1), 45–59.
- Williams, R., & Brown, J. (2019). Managing workplace stress in competitive environments. *Journal of Organizational Psychology*, 19(3), 89–102.
- Yeole, N. R. (2023). Secondary data. <https://doi.org/10.51952/9781447366263.ch008>