
Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement..... 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article..... 5
Title page..... 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content..... 7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14450

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14450

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Compensation Dominates Satisfaction in Mojokerto Footwear Manufacturing: Kompensasi Menjadi Faktor Utama Kepuasan di Industri Sepatu Mojokerto

Miftakhul Jannah, 22042010015@student.upnjatim.ac.id (*)

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Sonja Andarini, sonja_andarini.adbis@upnjatim.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Employee job satisfaction is a critical human resource factor for maintaining productivity, loyalty, and organizational sustainability in competitive manufacturing environments. **Specific Background** UD. KA'E Collection in Mojokerto Regency operates in footwear production, where employees face workload demands, production targets, and reward-related expectations. **Knowledge Gap** Previous studies show inconsistent findings regarding the relationship between work stress, compensation, and job satisfaction, creating a need for empirical testing in a footwear manufacturing context. **Aims** This study examines the partial and simultaneous effects of work stress and compensation on employee job satisfaction at UD. KA'E Collection. **Results** Using a quantitative survey with saturated sampling of all 42 employees and multiple linear regression, the model shows that work stress and compensation jointly and significantly affect job satisfaction, with $F = 20.923$, $p < 0.001$, and $R^2 = 0.518$. Partially, work stress has a significant negative coefficient, $\beta = -0.235$ and $p = 0.035$, while compensation has the strongest positive coefficient, $\beta = 0.729$ and $p < 0.001$. **Novelty** This study clarifies the dominant role of compensation compared with work stress in explaining job satisfaction among Mojokerto footwear manufacturing employees. **Implications** Companies should distribute workload proportionally and maintain fair compensation policies to sustain employee satisfaction.

Highlights:

- Financial rewards showed the strongest positive coefficient.
- Work pressure produced a significant negative beta value.
- Regression results explained 51.8% of employee response variation.

Keywords: Work Stress, Compensation, Job Satisfaction, Manufacturing, Employee Satisfaction

Published date: 2026-06-17

Pendahuluan

Pada konteks kompetisi yang makin ketat di dunia bisnis saat ini, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan cara yang efektif agar bisa merealisasikan tujuan perusahaan dengan optimal. SDM merupakan kajian ilmu yang berhubungan dengan cara meregulasi hubungan kerja serta peranan pekerja dengan optimal guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan maupun individu [1]. Melalui tata kelola SDM yang baik, perusahaan dapat membentuk tenaga kerja yang terampil dan berkualitas yang memacu capaian tujuan yang diinginkan [2]. Karyawan yang bisa bekerja dengan baik dan beradaptasi dengan cepat menjadi keunggulan strategis untuk memperkuat daya saing perusahaan [3]. Tata kelola SDM yang efektif dan tepat pastinya akan meningkatkan performa organisasi dan keberlanjutan perusahaan dalam persaingan yang ada, yang mengindikasikan bahwa kesuksesan suatu organisasi tidak sebatas bergantung pada modal dan teknologi, namun pula pada kualitas SDM yang dimiliki. SDM menjadi aset utama yang akan menentukan reputasi dan keberlangsungan perusahaan [4].

Dalam mengelola SDM, tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk elemen krusial yang mesti dijadikan perhatian perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap ataupun perasaan positif seorang pekerja akan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi beragam aspek pekerjaan [5]. Perasaan individu ini memberikan dampak terhadap situasi kerja di mana kepuasan akan terefleksi dalam motivasi, disiplin, dan kinerja kerja. Untuk menilai tingkat kepuasan tersebut, terdapat beberapa dimensi utama yang perlu diperhatikan meliputi karakteristik pekerjaan itu sendiri, upah yang diterima, pengawasan atau kepemimpinan, serta hubungan dengan rekan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan umumnya memperlihatkan kinerja yang lebih baik, lebih setia kepada perusahaan, dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, sedangkan berbanding terbalik, kepuasan yang rendah bisa berujung pada menurunnya kinerja karyawan dan kurangnya komitmen terhadap perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam aspek, baik dari yang sumbernya dari internal hingga eksternal lingkungan kerja. Situasi ini sejalan dengan hasil sebuah survei yang melibatkan 17.623 responden, yang mengungkapkan bahwa 73% pekerja merasa tidak puas akan pekerjaannya karena berbagai faktor di lingkungan kerja [6]. Ketidakpuasan dalam pekerjaan ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan sekaligus mengurangi loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Di samping hal tersebut, faktor-faktor mulai dari beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi.

Satu di antara faktor yang memengaruhi pada kepuasan kerja ialah tekanan yang timbul akibat pekerjaan [7]. Stres kerja ialah keadaan tekanan yang dialami oleh karyawan dikarenakan beban kerja yang dirasakan melebihi kapabilitas individu. Kondisi dinamis ini timbul saat seseorang berhadapan dengan tekanan atau keterbatasan sumber daya yang berkaitan dengan keinginan pribadi di mana hasil yang dicapai dianggap penting namun bersifat tidak pasti. Tekanan tersebut dapat diukur melalui beberapa indikator kunci seperti beban kerja yang harus dituntaskan, waktu kerja yang tersedia, kejelasan umpan balik dari atasan, serta besarnya tanggung jawab yang diberikan [8]. Di lingkungan kerja, karyawan sering dihadapkan pada berbagai faktor pemicu stres, yakni seperti beban kerja yang tinggi, waktu yang terbatas, dan tanggung jawab besar dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa ditangani dengan baik, hal ini dapat menimbulkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan, berpotensi memicu turunnya tingkat kepuasan kerja karena tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional, di mana makin tinggi taraf stres yang dirasakan, makin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan [9].

Di samping stres kerja, kompensasi juga merupakan aspek krusial yang dapat memengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka di dalam sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, tenaga, waktu, dan pengetahuan yang mereka berikan [10]. Pemberian balas jasa ini dapat berbentuk kompensasi finansial langsung seperti upah dan gaji, maupun kompensasi tidak langsung dalam bentuk insentif, tunjangan, serta fasilitas yang mendukung kesejahteraan [11]. Sistem kompensasi yang adil dan memadai berperan penting dalam menciptakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasakan bahwa imbalan yang didapat sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang diemban umumnya menerima kepuasan kerja yang lebih besar. Sebaliknya, imbalan yang tidak seimbang dengan beban kerja atau ekspektasi karyawan dapat menyebabkan kurangnya kepuasan dan menurunkan motivasi karyawan di dalam perusahaan.

Studi-studi terdahulu tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi. Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa stres kerja memengaruhi negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, yang menandakan peningkatan stres kerja akan diikuti oleh penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan [12]. Di sisi lain, sebuah studi juga mengindikasikan bahwa kompensasi secara simultan memengaruhi pada kepuasan kerja karyawan, di mana ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dan beban kerja dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel yang dianggap relevan dengan karakteristik karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto, yaitu stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Usaha yang bergerak di bidang produksi sepatu dinas ini menuntut karyawan untuk bekerja secara teliti dan terampil, karena setiap tahap produksi memerlukan ketepatan dalam pengerjaannya agar menghasilkan produk sesuai standar mutu. Pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi serta target produksi tertentu dapat memicu timbulnya tekanan kerja bagi karyawan, yang jika disertai tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan beban kerja dan memicu stres

kerja. Hal ini tercermin pada fluktuasi realisasi kinerja karyawan UD. KA'E Collection pada tahun 2025 yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Realisasi Kinerja Karyawan dan Target Pencapaian Kinerja Karyawan UD. KA'E Collection Pada Tahun 2025

No	Bulan	Target Pencapaian Kinerja Karyawan (%)	Presentase Realisasi Kinerja Karyawan (%)
1	Januari	85,0	86,0
2	Februari	85,0	84,0
3	Maret	85,5	83,0
4	April	86,0	86,0
5	Mei	86,0	87,0
6	Juni	86,5	84,0
7	Juli	87,0	88,0
8	Agustus	87,0	86,0
9	September	87,0	84,0
10	Oktober	88,0	85,0
11	November	88,5	87,0
12	Desember	89,0	83,0

Dari Tabel 1, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dan seringkali kurang dari yang ditargetkan, di mana realisasi terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 83%. Fluktuasi ini dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja yang terus-menerus dan kompensasi yang dirasa kurang sebanding dengan beban kerja. Terdapat berbagai research gap krusial terkait fenomena ini, di mana sebuah temuan menyatakan stres kerja menurunkan kepuasan kerja secara signifikan [12], sementara temuan lain justru mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan [13]. Perbedaan hasil juga terjadi pada variabel kompensasi, di mana kompensasi dinilai meningkatkan kepuasan secara signifikan [14], namun terdapat studi lain justru menemukan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan perbedaan temuan (*research gap*) dan fenomena empiris yang terjadi pada objek penelitian, studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian [15]. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel stres kerja diukur menggunakan instrumen yang mencakup indikator beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab [16]. Variabel kompensasi diukur melalui indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Sementara itu, kepuasan kerja dinilai menggunakan indikator pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja. Sebelum dilakukan pengumpulan data utama, instrumen penelitian telah diuji validitasnya dengan kriteria korelasi item-total minimum 0,30 serta uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai minimum 0,60 [15]. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mendeteksi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji terlebih dahulu menggunakan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan VIF, uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*, serta uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial) pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel

independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 42 responden yang merupakan seluruh karyawan operasional UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto. Mayoritas responden adalah laki-laki (88,1%) yang berada pada rentang usia produktif 31-40 tahun (35,7%) dengan masa kerja antara 4 hingga 6 tahun (38,1%). Profil ini menunjukkan bahwa responden memiliki kematangan usia, stabilitas emosional, dan masa pengabdian yang memadai untuk memberikan penilaian yang komprehensif dan objektif terkait tekanan lingkungan kerja serta sistem penghargaan di perusahaan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan oleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan berada di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5%, sebagaimana disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,861	0,304	Valid
	X1.2	0,703	0,304	Valid
	X1.3	0,800	0,304	Valid
	X1.4	0,770	0,304	Valid
	X1.5	0,749	0,304	Valid
	X1.6	0,790	0,304	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,633	0,304	Valid
	X2.2	0,680	0,304	Valid
	X2.3	0,531	0,304	Valid
	X2.4	0,706	0,304	Valid
	X2.5	0,694	0,304	Valid
	X2.6	0,839	0,304	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,742	0,304	Valid
	Y.2	0,770	0,304	Valid
	Y.3	0,723	0,304	Valid
	Y.4	0,699	0,304	Valid
	Y.5	0,714	0,304	Valid
	Y.6	0,717	0,304	Valid

Setelah instrumen dinyatakan valid, pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas untuk melihat konsistensi pengukuran. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang berada jauh di atas ambang batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen disimpulkan reliabel, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,869	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,823	0,60	Reliabel

Sebelum melakukan pemodelan regresi, serangkaian uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan bahwa model estimasi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas (nilai *tolerance* dan VIF), uji heteroskedastisitas melalui metode *Glejser*, serta uji linearitas dirangkum secara komprehensif dalam Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Linearitas

Variabel Independen	Uji Multikolinearitas (Tolerance / VIF)	Uji Heteroskedastisitas (Sig.)	Uji Linearitas (Sig. Deviation)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,940 / 1,064	0,845	0,838	Asumsi Terpenuhi
Kompensasi (X2)	0,940 / 1,064	0,998	0,539	Asumsi Terpenuhi

Selain parameter pada Tabel 3, pengujian normalitas residual menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Karena nilai probabilitas tersebut signifikan di atas alpha 5%, residual model regresi disimpulkan berdistribusi normal.

Setelah seluruh prasyarat asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengukur arah dan besaran kontribusi stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil estimasi parameter dan pengujian parsial (uji t) dirangkum dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Signifikansi (p)	Keterangan
(Konstanta)	8,964	3,195	0,003	Signifikan
Stres Kerja (X1)	-0,235	-2,179	0,035	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,729	5,372	< 0,001	Signifikan

Formulasi model regresi linear berganda yang terbentuk berdasarkan nilai estimasi pada Tabel 4 adalah sebagai berikut: $Y = 8,964 - 0,235X_1 + 0,729X_2$.

Model empiris tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 8,964. Koefisien regresi untuk stres kerja (X1) bernilai negatif sebesar -0,235 dan signifikan secara statistik pada $\alpha = 5\%$ ($p = 0,035$). Sebaliknya, koefisien kompensasi (X2) memiliki nilai estimasi positif yang tinggi sebesar 0,729 dan signifikan secara statistik ($p < 0,001$). Selanjutnya, kelayakan model regresi diuji secara simultan melalui uji F, sedangkan kekuatan eksplanatori model diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2), sebagaimana disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Estimasi	Nilai F hitung	Signifikansi Uji F	R-Square (R2)	Keterangan
Regresi Berganda	20,923	< 0,001	0,518	H1 Diterima

Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,923 dengan probabilitas signifikansi $p < 0,001$. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Sementara itu, nilai R-Square (R^2) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa sebesar 51,8% variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh model ini, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian.

B. Pembahasan

Berdasarkan pembuktian uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,923 dengan probabilitas signifikansi $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) resmi diterima. Temuan ilmiah ini mengonfirmasi fenomena bahwa perbaikan tingkat kepuasan kerja pada sektor manufaktur padat karya, seperti UD. KA'E Collection, tidak dapat digerakkan secara parsial atau terisolasi, melainkan membutuhkan pendekatan sistemik yang seimbang. Keseimbangan ini direpresentasikan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518, yang membuktikan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 51,8% variasi naik-turunnya kepuasan kerja karyawan, sementara sisanya dikendalikan oleh faktor di luar model. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan pencapaian target produksi yang berfluktuasi (seperti anjloknya realisasi kinerja di angka 83% pada bulan Desember) menciptakan dinamika operasional yang menuntut interaksi sinergis antara manajemen tekanan psikologis dan sistem penghargaan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan perlindungan dari tekanan beban kerja berlebih, serta didukung oleh distribusi kompensasi yang adil, akan mampu mengalokasikan energi psikologis positif secara konsisten selama proses produksi. Fenomena ini menegaskan bahwa elemen-elemen kesejahteraan mental dan finansial karyawan harus dikelola sebagai satu kesatuan ekosistem yang saling menguatkan.

Hasil pengujian parsial (uji t) menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,179 dengan probabilitas signifikansi $p = 0,035$ (di bawah $\alpha = 0,05$) dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,235. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan UD. KA'E Collection. Secara saintifik dan kontekstual, kondisi ini dipengaruhi langsung oleh karakteristik operasional bisnis manufaktur sepatu dinas instansi negara (TNI, Polri, dan Satpol PP) yang memiliki spesifikasi standar mutu yang sangat kaku. Proses produksi ini melibatkan aktivitas fisik berintensitas tinggi dan menuntut presisi mutlak pada setiap tahapan stasiun kerja mulai dari keharusan meminimalkan sisa bahan (waste) di bagian cutting, ketepatan penyatuan pola tiga dimensi di bagian cupper dan stiksol, hingga ketelitian penyortiran kualitas di bagian finishing. Kewajiban pemenuhan target dalam batas waktu yang sempit menciptakan kecemasan akan kegagalan kerja dan memicu beban kognitif yang sangat menguras energi. Dalam lingkungan kerja yang menekan ini, akumulasi kelelahan emosional yang tidak diimbangi dengan kejelasan umpan balik suportif dari pengawas secara perlahan akan mematikan motivasi internal, memicu sikap apatis, dan mendegradasi kenyamanan batin karyawan. Secara empiris, hasil ini sejalan dan memperkuat studi dari Rada Yuridha (2022) yang mengonfirmasi bahwa eskalasi tekanan kerja secara persisten bertindak sebagai agen destruktif utama yang meruntuhkan fondasi kepuasan kerja individu [12].

Temuan statistik yang paling esensial dalam penelitian ini ditunjukkan pada pengujian hipotesis ketiga (H_3). Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,372 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ dan mencatatkan koefisien regresi positif terbesar yakni 0,729, sehingga H_3 resmi dinyatakan diterima. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sekaligus menempatkannya sebagai prediktor terkuat (*key driver*) dalam mendongkrak persepsi positif karyawan di UD. KA'E Collection. Tingginya signifikansi dan dominasi variabel ini secara rasional sangat dapat dipahami; pekerja di sektor manufaktur yang sangat mengandalkan ketahanan fisik secara inheren menuntut adanya ekuivalensi yang presisi antara energi yang dikorbankan dengan penghargaan material yang direalisasikan oleh perusahaan. Terpenuhinya ekspektasi terhadap kelancaran gaji, insentif yang proporsional atas capaian target sepatu, serta pemberian fasilitas yang layak berhasil menggeser fungsi kompensasi dari sekadar pemenuh kebutuhan dasar hidup menjadi motivator intrinsik. Ketika arsitektur imbalan dirasakan wajar dan berkeadilan, kebijakan tersebut secara proaktif menetralkan rasa lelah akibat tingginya beban produksi harian dan bertransformasi menjadi katalis psikologis yang menumbuhkan rasa dihargai. Temuan kontekstual ini linear dan sangat konsisten dengan studi Rifaldi, Mutaqin, dan Solahudin, serta Dani, Asnawi, dan Arfani (2025) yang menegaskan bahwa kompensasi yang terdistribusi secara adil merupakan instrumen absolut yang tidak dapat ditawar untuk mempertahankan stabilitas loyalitas dan kepuasan kerja harian individu pada level yang optimal [16], [17].

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto ditentukan secara signifikan oleh interaksi simultan antara stres kerja dan kompensasi. Secara spesifik, tingginya stres kerja yang dipicu oleh besarnya beban produksi dan ketatnya tenggat waktu terbukti menurunkan kepuasan kerja secara signifikan. Sebaliknya, sistem kompensasi yang dikelola dengan adil dan proporsional bertindak sebagai prediktor terkuat yang mampu mendorong dan meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan.

Sebagai implikasi manajerial, pihak perusahaan direkomendasikan untuk melakukan intervensi taktis terhadap manajemen stres, seperti mengatur distribusi beban kerja secara proporsional dan membuka ruang komunikasi keluhan yang adaptif, sembari terus mempertahankan kebijakan imbalan yang rasional. Keterbatasan pada studi ini terletak pada ruang lingkup model yang hanya berfokus pada dua prediktor utama dan ukuran sampel yang terbatas pada satu unit usaha. Oleh karena itu, riset selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan populasi serta

mengeksplorasi determinan lain di luar model ini, seperti motivasi dan lingkungan kerja, guna memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor manufaktur.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan UD. KA'E Collection di Kabupaten Mojokerto yang telah memberikan izin penelitian, membantu kelancaran distribusi kuesioner, serta menyediakan data yang dibutuhkan dalam riset ini. Apresiasi tinggi juga disampaikan kepada Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur atas penyediaan fasilitas akademis yang mendukung penyusunan artikel ilmiah ini hingga selesai.

References

1. N. Farida, A. B. Alliah, J. A. Zalianty, W. T. Hardianti, and S. M. P. Satrya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga, Indonesia: CV Eureka Media Aksara, 2024.
2. D. Obara, K. Kosasih, F. Yuliaty, S. Kartamiharja, and V. Paramarta, "Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 8, no. 5, 2025, doi: 10.31539/x52t6f16.
3. N. Soleha and D. R. Wulandaru, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Generasi Z," *Journal of Finance, Business, and Economics*, vol. 3, no. 1, pp. 60–72, 2025, doi: 10.57176/jfine.v3i1.34.
4. I. N. K. Putri et al., "Pengaruh Pengembangan Karir dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, vol. 6, no. 3, pp. 575–584, 2024, doi: 10.37034/infeb.v6i3.961.
5. A. Saputra, K. Anwar, and J. Jamrizal, "Nilai, Sikap, dan Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi Pendidikan," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, 2024, doi: 10.59246/muqaddimah.v2i2.724.
6. JobStreet, Boston Consulting Group, and The Network, *Decoding Global Talent 2022: The Future of Recruitment (Indonesia Report)*, 2022. [Online]. Available: <https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/decoding-global-talent/>
7. V. I. Novandra, I. Nirwana, and N. Nurhayati, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Bappeda Kota Solok," *GEMILANG*, vol. 5, no. 2, pp. 256–270, 2025, doi: 10.56910/gemilang.v5i2.2037.
8. S. Aripah, A. Rahman, and D. Putri, "Pengaruh Compensation dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Generasi Z Dimediasi Job Satisfaction," *Innovative: Journal of Social Science Research*, vol. 5, no. 4, pp. 997–1012, 2025, doi: 10.31004/innovative.v5i4.19677.
9. P. A. T. Dewi, I. G. A. Mahayasa, and I. K. Gede, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional," *Warmadewa Management and Business Journal*, vol. 5, no. 1, pp. 58–72, 2023, doi: 10.22225/wmbj.5.1.2023.58-72.
10. F. A. Pranata et al., "Effect of Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention at PT Wahyu Nusantara Beautiful Putra Surabaya," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 6, no. 1, pp. 369–378, 2022, doi: 10.31539/costing.v6i1.4364.
11. M. N. Gee et al., "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan," *Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 63–72, 2021, doi: 10.57094/pareto.v6i1.217.
12. R. Yuridha, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *SIBATIK Journal*, vol. 1, no. 9, pp. 1781–1792, 2022, doi: 10.54443/sibatik.v1i9.235.
13. K. E. Putrihuri and R. Y. Rusidanto, "The Effects of Work Stress, Work Motivation, and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Gojek Drivers in Surabaya," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, vol. 8, no. 3, pp. 11391–11401, 2025, doi: 10.31538/ijse.v8i3.7009.
14. N. Dani, A. Asnawi, and M. Arfani, "Pengaruh Work-Life Balance, Motivasi, Self-Efficacy, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 1, 2025, doi: 10.47467/elmal.v6i1.5924.
15. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
16. D. R. Putri, E. K. Hamdun, and M. I. Anshory, "Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di UPT Puskesmas Kendit Situbondo (Pada Karyawan Non-ASN)," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, vol. 3, no. 1, pp. 87–101, 2025, doi: 10.36841/jme.v3i1.4669.
17. R. Rifaldi, Z. Z. Mutaqin, A. Solahudin, and S. Sunimah, "The Influence of Career Development, Work-Life Balance, and Compensation on Employee Job Satisfaction," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, vol. 8, no. 3, pp. 9997–10009, 2025, doi: 10.31538/ijse.v8i3.7281.