

RINGKASAN

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam dalam literatur perilaku organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural sebagai variabel moderasi, dalam lingkungan karyawan industri manufaktur rambut palsu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner tertutup (pilihan ganda) yang dibagikan kepada karyawan di PT. Yuro Mustika, Purbalingga. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat uji SMART PLS untuk menguji hubungan langsung maupun efek moderasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja dipersepsikan sebagai *challenge stressors* (tantangan) yang memicu motivasi, bukan hambatan. Uji moderasi mengungkap bahwa keadilan distributif tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara signifikan. Sebaliknya, keadilan prosedural terbukti memoderasi secara signifikan dengan memperkuat pengaruh positif stres kerja terhadap kepuasan kerja.

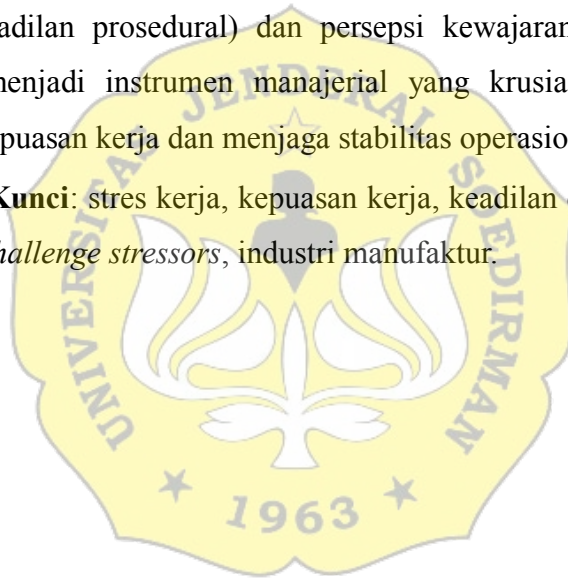
Hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan persepsi keadilan prosedural sebagai landasan aman (*secure base*) bagi karyawan. Manajemen perusahaan disarankan untuk fokus pada pengelolaan stres dengan membingkai ulang tekanan menjadi tantangan positif serta memastikan transparansi dan konsistensi dalam prosedur pengambilan keputusan. Penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai peran keadilan prosedural sebagai *enhancer* yang mengubah dampak stres kerja menjadi energi produktif bagi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas aplikasi Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), khususnya dalam menguji peran keadilan organisasi sebagai sumber daya (*job resources*) yang

memoderasi dampak tuntutan pekerjaan (*job demands*) berupa stres kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang banyak berfokus pada pengaruh langsung, riset ini memberikan bukti empiris mengenai bagaimana keadilan distributif dan prosedural secara simultan dapat menjadi mekanisme pertahanan psikologis bagi karyawan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi di industri manufaktur berorientasi ekspor.

Secara praktis, riset ini berkontribusi dalam memberikan panduan bagi manajemen PT Yuro Mustika dan perusahaan serupa dalam mengelola sumber daya manusia di masa krisis. Hasil penelitian ini menekankan bahwa ketika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi finansial secara penuh (seperti kebijakan sistem *rolling*), penguatan pada aspek transparansi prosedur (keadilan prosedural) dan persepsi kewajaran alokasi (keadilan distributif) menjadi instrumen manajerial yang krusial untuk mencegah penurunan kepuasan kerja dan menjaga stabilitas operasional perusahaan.

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja, keadilan distributif, keadilan prosedural, *challenge stressors*, industri manufaktur.



SUMMARY

Job stress is a physical and psychological reaction that arises when job demands are unbalanced with individual capabilities, yet its influence on job satisfaction still shows diverse results in organizational behavior literature. This study aims to analyze the influence of job stress on job satisfaction, with distributive justice and procedural justice as moderating variables, within the context of employees in the wig manufacturing industry.

This research adopts a quantitative approach using a survey method through closed-ended questionnaires distributed to employees at PT. Yuro Mustika, Purbalingga. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SMART PLS tools to test direct relationships as well as moderating effects.

The analysis results indicate that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction, suggesting that work pressure is perceived as challenge stressors that trigger motivation, rather than hindrances. The moderation test reveals that distributive justice does not significantly moderate the relationship between job stress and job satisfaction. Conversely, procedural justice is proven to significantly moderate the relationship by strengthening the positive influence of job stress on job satisfaction.

These findings emphasize the importance of creating a perception of procedural justice as a secure base for employees. Company management is advised to focus on stress management by reframing pressure into positive challenges and ensuring transparency and consistency in decision-making procedures. This study provides new insights into the role of procedural justice as an enhancer that transforms the impact of job stress into productive energy for employee job satisfaction.

This study provides a theoretical contribution by extending the application of the Job Demands-Resources (JD-R) Theory, specifically by examining the role of organizational justice as a job resource that moderates the impact of job demands, such as job stress. Unlike previous studies that predominantly focused on direct effects, this research offers empirical

evidence on how distributive and procedural justice can simultaneously serve as psychological defense mechanisms for employees facing economic uncertainty within the export-oriented manufacturing industry.

Practically, this research contributes by providing a strategic framework for the management of PT Yuro Mustika and similar organizations in managing human resources during a crisis. The findings emphasize that when a company is unable to provide full financial compensation (as seen in the "rolling system" policy), strengthening aspects of procedural transparency (procedural justice) and the perception of fair allocation (distributive justice) becomes a crucial managerial instrument to prevent a decline in job satisfaction and maintain organizational operational stability.

Keywords: *job stress, job satisfaction, distributive justice, procedural justice, challenge stressors, manufacturing industry.*

