

Jejak Artikel:

Unggah: 26 Juli 2022;

Revisi: 28 Juli 2022;

Diterima: 1 Agustus 2022;

Tersedia Online: 10 Agustus 2023

Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam

Rosella LumbanTobing¹, David Humala Sitorus²

^{1,2}Universitas Putera Batam

pb180910403@upbatam.ac.id

Human resources (HR) is one of the most important factors in a company that is used to drive other resource activities in running a company. Human resources (HR) have a fairly important position because they have a major role in company activities. PT Cladtek Bi Metal Manufacturing is a company engaged in industrial services for several jobs regarding metal materials, especially the Weld Overlay and Lining processes on carbon steel pipes aimed at industry. Compensation can motivate employees to improve work performance and compensation can also be a tool to provide or increase morale in workers. In terms of compensation at PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, there are still some employees who feel that the compensation provided has not fully achieved the satisfaction felt by their employees. Likewise with the incident that occurred at PT Cladtek BiMetal Manufacturing, there were many employees who did not work optimally, this happened because in the assignment of very many responsibilities and also the work received was not in accordance with the field mastered, work deadlines, relationships between colleagues the work is not good and the work done is not in accordance with their abilities. The purpose of this is to determine whether compensation, work stress and organizational climate affect employee performance at PT Cladtek biMetal Manufacturing Batam. The method of data collection is through the distribution of questionnaires with a sample of 200 respondents. The type of research used by the researcher in this research is quantitative research with associative nature of research.

Keywords: Compensation, Employe Performance, Motivation, Organizational Climate, Work Stress

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan yang digunakan untuk memacu bergeraknya sumber daya lainnya dalam menjalankan aktivitas di suatu perusahaan. Pertumbuhan perusahaan dimasa akan mendatang dapat di pengaruhi dengan cara pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan seefisien mungkin pada saat ini, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai semua tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal mencapai tujuannya, perusahaan ingin karyawannya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan seefisien

¹Coressponden: Rosella LumbanTobing. Universitas Putra Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. Pb180910403@upbatam.ac.id

mungkin. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kedudukan yang cukup penting karena mempunyai peranan utama dalam aktivitas perusahaan. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja masing-masing karyawan. Kinerja mengarah pada prestasi kerja karyawan yang standarnya dapat diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi, stres kerja ditempat kerja yang minim dan suasana atau orang ditempat kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja semakin meningkat. Dalam hal kompensasi di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mendapatkan kepuasan yang dirasakan oleh para karyawannya dimana dapat diperhatikan dalam tabel berikut ini beberapa kompensasi yang diterima oleh para karyawan di PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam sebagai berikut ini :

Tabel 1. Data kompensasi yang diterima karyawan

No	Item	Jumlah
1	Upah Bulanan	4.300
2	Tunjangan shift	24.000/hari
3	Tunjangan Hari Raya	Sesuai masa kerja
4	Hak Cuti	12 hari/tahun

Sumber: PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam, 2022

Dalam tabel 1. tersebut, karyawan merasa kompensasi yang didapatkan belum memuaskan, dimana tunjangan shift ini tidak tetap, artinya karyawan yang mendapatkan tunjangan shift ini hanya karyawan yang night shift atau karyawan yang kerja masuk malam saja. Sedangkan karyawan yang day shift atau yang masuk pagi tidak mendapatkan tunjangan shift tersebut. Keadaan ini mengakibatkan semangat kerja karyawan akan berkurang sehingga produktivitas didalam perusahaan juga akan otomatis berkurang dan target output yang diharapkan otomatis akan berkurang juga.

Dengan demikian, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam keadaan wajar dan adil maka ini akan memberikan keuntungan untuk kedua belah pihak baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan, karena dalam kondisi ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan akan semakin baik sehingga target dan tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.

Begitu juga dengan halnya yang terjadi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing terdapat banyak karyawan dalam bekerja tidak optimal, hal ini terjadi karena dalam pemberian tanggung jawab sangat banyak dan juga pekerjaan yang diterima itu tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, pengerjaan pekerjaan yang deadline, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik dan pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimiliki setiap perusahaan sesuai dengan standar operasional nasional, supaya masing-masing karyawan memahami apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya dalam perusahaan tersebut. Terkait mengenai hak dan kewajiban individu karyawan, bisa ditinjau berdasarkan iklim organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

Iklim organisasi tertentu dapat dilihat dengan melihat karakteristik yang keluar dari dari lingkungannya, apakah karakteristik ini mempengaruhi tingkat individu dalam organisasi atau tidak, serta ada unsur-unsur tertentu yang membentuk suatu iklim organisasi, seperti sistem formal, gaya manajemen (informal dan formal), faktor ketertinggalan, nilai dan motivasi karyawan yang ada dalam iklim organisasi diperusahaan tersebut. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memiliki iklim organisasi yang diinginkan dan dapat dikelola, itu dapat terwujud menjadi tempat kerja yang efektif dan efisien yang meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja karyawan.

Kajian Literatur Kompensasi

Kompensasi ialah biaya layanan atau remunerasi yang disediakan oleh organisasi untuk diberikan kepada setiap tenaga kerja sebagai balasan jasa atas produktivitas karyawan terlebih dahulu terhadap organisasi yang mencerminkan adanya progres yang diterima oleh organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018).

Kompensasi ialah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penukar atas terjadinya kontribusi karyawan dalam kelancaran organisasi mencapai setiap tujuan serta mendapatkan, menjaga dan memelihara para karyawan dengan baik. Apabila kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai atau tidak memadai maka ada kalanya karyawan perusahaan tidak betah dan meninggalkan tempat kerja sehingga akan membuat perusahaan merasa kesulitan dalam mencari dan merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan tersebut (Istifadah & Santoso, 2019).

Kompensasi ialah salah satu bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dengan memberikan layanan seperti imbalan jasa dari perusahaan baik imbalan berbentuk uang maupun tidak. Kompensasi didefinisikan juga menjadi imbalan atas jasa yang diterima karyawan hasil dari efektivitas yang telah ikut berkontribusi dan mencerminkan kemajuan dan pengembangan dari tujuan organisasi (Mauli Siagian, 2020).

(Rosanto, 2019) mengemukakan pendapatnya bahwa jenis-jenis kompensasi ada 3 jenis diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung
Berupa nilai / balas jasa yaitu yang dapat disebut sebagai upah atau gaji, yang berikan dengan tetap sesuai dengan waktu yang disepakati. Dalam hal ini bentuk remunerasi yang diterima karyawan ini adalah dibayarkan dalam bentuk uang tunai sebagai ganjaran atas apa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Bentuk keuntungan yang diterima karyawan yang bermanfaat bagi karyawan diluar upah atau pendapatan tetap baik dalam bentuk uang atau jasa, misalnya tunjangan waktu kerja (*shift* kerja), tunjangan hak cuti juga hak lainnya. Dengan kata lain bahwa kompensasi tidak langsung ialah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan berupa penghargaan/balas jasa dengan cara yang berbeda-beda, sebagai bentuk pemberian bagian dari laba perusahaan.
3. Insentif
Imbalan atau remunerasi yang diterima karyawan dari perusahaan dengan tujuan agar dapat memotivasi semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dan prestasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres Kerja

Dalam kehidupan kita sehari-hari, kita tidak asing lagi dengan yang namanya stres bahkan kita seringkali mengalaminya meskipun dengan tingkat dan porsi yang berbeda – beda tentunya. Kondisi ini terjadi karena berbagai macam penyebab yang dirasakan oleh orang-orang yang mengalaminya baik itu didalam lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan bahkan dilingkungan tempat bekerja. Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai yang tentunya berkaitan erat dengan keikutsertaan semua karyawan tanpa terkecuali yang dipilih sebagai alat penggerak perusahaan dalam hal mencapai tujuan, sehingga ini menjadi salah satu hal yang perlu dievaluasi para pemimpin perusahaan untuk bisa mengerti keadaan karyawan – karyawannya, jika para karyawan mengalami beban masalah sehingga bisa membuat hasil kerja menjadi terhambat, maka sebaiknya manajer atau pimpinan mencari upaya untuk dapat mengurangi beban

yang ditanggung oleh karyawannya, yang paling utama itu tentang stres kerja yang sepatutnya perlu dievaluasi lagi secara berkesinambungan agar perusahaan tidak mengalami hambatan dalam melakukan produktivitasnya.

(Robbins & Judge, 2018) mengemukakan pendapat bahwa stres kerja merupakan salah satu keadaan yang cepat bergerak dan menyesuaikan dengan keadaan sekitar ketika seseorang diberikan kesempatan, sesuatu yang dibebankan atau sumber daya yang berhubungan tentang sesuatu yang diharapkan oleh seseorang itu kemudian belum dapat dilihat untuk hasilnya. Menurut (Hamali, 2018) “Stres kerja yaitu keadaan-keadaan yang dirasakan baik itu didalam maupun diluar yang membuat situasi-situasi yang penuh beban, dan penyebab-penyebabnya yang dirasakan oleh orang-orang yang punya beban atau yang sedang dalam tekanan.

Iklm Organisasi

Dalam menggerakkan semua kegiatannya dalam setiap organisasi mempunyai cara masing-masing. Sehingga iklim organisasi setiap perusahaan berbeda dengan iklim organisasi lainnya. Iklim bisa mempunyai sifat mengekang, bebas, ada juga yang mempunyai sifat memotivasi sesuai dengan manajemen yang mengaturnya, sehingga iklim kerja yang terdapat dalam setiap organisasi itu unik. Pengertian iklim organisasi menurut (Aqsariyanti, Sjahrudin, & Razak, 2019) yang mengemukakan pendapatnya tentang iklim organisasi yaitu kumpulan tentang gambaran yang mempunyai ciri khas organisasi yang berhasil bertahan agar tetap berdiri dalam waktu yang lama. (Teguh & Julianto, 2020) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan tanggapan dari setiap karyawan berkaitan terhadap bagian dan keadaan serta tempat kerja yang mampu memberikan adanya pengaruh terhadap sifat karyawan pada saat menjalani pekerjaan.

Berdasarkan pengertian iklim organisasi yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi yaitu tingkat baik buruknya lingkungan dari dalam organisasi dengan cara yang tidak mutlak tetap berlanjut, yang dirasakan setiap anggota organisasi yang menimbulkan adanya pengaruh terhadap perilaku setiap karyawan dan bisa tergambar pada definisi bagian karakteristik atau ciri sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah proses untuk mencapai hasil pengerjaan setiap kerja dengan waktu yang sudah ditentukan, yang dapat diperhatikan bermacam-macam keadaan yang memungkinkan terjadi yang mencakup: keadaan pekerjaan dan sesuatu yang menjadi tujuan yang hendak dan sudah ditetapkan untuk dicapai bersama-sama. Kinerja ialah sesuatu yang berkaitan tentang bagaimana dan cara serta apa yang akan dikerjakan oleh para karyawan (Vincen Johanes, 2021)

Menurut (Kasmir, 2018) menguraikan pendapatnya tentang indikator kinerja dapat diperhatikan pada penjelasan berikut ini :

1. Kualitas

Kualitas kerja yang baik yang dikerjakan dalam waktu masih kerja dinilai sebagai kinerja yang berhasil. Hal ini membuktikan bahwa kualitas dapat diperbaiki dengan cara kerja yang diperbaiki juga serta upaya dari pelaksanaan dari usaha yang mau berdekatan dengan titik yang lebih baik.

2. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan banyaknya yang dikelola oleh para karyawan pada saat bekerja seperti banyaknya rotasi kerja, jumlah modal serta banyaknya unit yang sudah selesai dihasilkan.

3. Penekanan Biaya

Sebelum melakukan setiap kegiatan dalam perusahaan diperlukan terlebih dahulu untuk menyusun anggaran biaya perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir anggaran yang

berlebihan yang digunakan pada saat melakukan aktivitas produksi diperusahaan sehingga anggaran yang keluar sesuai dengan biaya perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

4. Pengawasan

Pemimpin diharapkan mampu untuk memonitor semua pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh bawahan sehingga tidak menyalahgunakan peraturan yang sudah diberikan untuk ditaati. Dengan pemanfaatan penjagaan yang ketat, semua pekerjaan yang dikerjakan akan memiliki kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

Interaksi antar karyawan bisa digunakan menjadi alat ukur untuk mengetahui tentang apakah karyawan yang satu mampu menghormati serta mampu bekerjasama dalam kelompok antar sesama karyawan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian serupa yang pernah di teliti oleh (Desi Lisma Yenti, 2021) yang berjudul pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nok Freuddenberg Sealing Technologies Batam. Hasilnya waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian oleh (Clinton, Purba, Pergas, Sutrisno, & Andronicus, 2019) yang berjudul Pengaruh stres kerja, dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima TBK Medan. Hasilnya stress kerja dan konflik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian oleh (Aqsariyanti et al., 2019) Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya bahwa Etos kerja ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi diterima karena berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Dewi & Agustina, 2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, *Human Relation* dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. Hasilnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Amri, 2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar. Hasilnya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana.

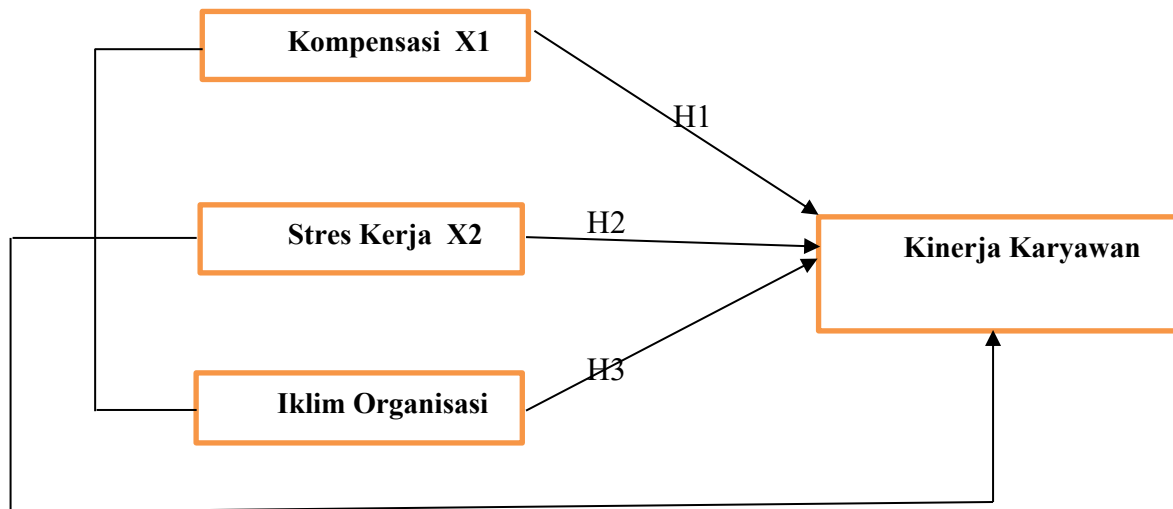
Penelitian oleh (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019) yang berjudul pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia. Hasilnya diterima bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia

Penelitian oleh (Istifadah & Santoso, 2019) yang berjudul pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livian Mandiri Sejati Banyuwangi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.

Penelitian oleh (Lenni Sinaga, 2021) yang berjudul pengaruh Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia. Hasilnya bahwa Secara parsial stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini telah digambarkan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun rumusan hipotesis di dalam penelitian ini yakni :

- H1: Diduga Diduga Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam
- H2: Diduga Diduga Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam
- H3: Diduga Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam.
- H4: Diduga Kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang sifat penelitiannya asosiatif. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan ialah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data pengukuran dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan angka statistika Teknik analisa regresinya ini dipergunakan didalam memperoleh informasi terkait hubungan diantara variabel bebasnya dan terikatnya. Didalam hasil penganalisaan data, akan dilakukan juga pengujian analisa regresi linier berganda. Pengujian lainnya misalnya uji validitas, reliabilitas, normalitas, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f. Adapun jumlah populasi didalam penelitian ini seluruh jumlah karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing sebanyak 400 orang

Sebagaimana dikemukakan sampel merupakan sebagian dari total karakteristik yang dimiliki oleh populasinya tersebut. Dengan jumlah 400 populasi yang ada, maka didalam meraih tingkatan kesalahannya yang lebih minim, teknik sampling yang dipergunakan yakni *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan dari populasi secara acak tanpa melihat tingkatan atau kelas yang terdapat pada populasi tersebut(Sugiyono, 2016). Banyaknya responden di tentukan dengan mengaplikasikan rumus Slovin, dengan tingkatan kesalahannya sebesar 5%.

eCo-Buss

Rumus Slovin:
$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

$$n = 200$$

Maka jumlah sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah sebanyak 200 responden.

Dimana:

n = Sampel

N = Populasi

e² = Tingkat Kesalahan

Teknik yang dipakai didalam mengumpulkan data di dalam penelitiannya ini dengan mengumpulkan data sekunder, yang bisa didapati dari berbagai sumber pustaka serta jurnal terdahulu terkait dan berkenaan dengan masalah yang ada didalam penelitian ini. Data sekunder yang dimaksud berasal dari pihak internal objek yang di teliti. Sedangkan data primernya berupa kuesioner. Kuesionernya dapat berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada respondennya yang dikirimkan melalui *Google Form*. Metode yang di gunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner.

Secara terperinci, definisi, indikator dan skala pengukuran terkait pengujiannya terlihat ditabel berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi ialah suatu insentif yang diterima oleh para karyawan atau pekerja baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang diberikan para karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.	1. Gaji atau upah 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Bonus	Likert
Stres Kerja (X2)	Stres kerja yaitu dimana kondisi ataupun keadaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tertekan baik itu yang disebabkan dari atasan maupun kerabat kerja	1. Kondisi Pekerjaan 2. Masalah Peran 3. Hubungan interpersonal 4. Peluang untuk mengembangkan karir 5. Struktur dan iklim organisasi	Likert
Iklim Organisas (X3)	Iklim organisasi merupakan sesuatu hal yang bisa untuk diukur dilingkungan tempat bekerja baik itu dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung yang mempunyai pengaruh terhadap para karyawan serta terhadap pekerjaannya ataupun lingkungan tempat para karyawan bekerja dengan dugaan yang berdampak terhadap perilaku karyawan serta motivasinya dalam bekerja	1. Strategi organisasi 2. Interaksi antar karyawan 3. Kepercayaan sesama	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan proses untuk mencapai hasil pengerjaan setiap kerja dengan waktu yang sudah ditentukan, yang dapat diperhatikan bermacam-macam keadaan yang memungkinkan terjadi yang mencakup : keadaan pekerjaan dan sesuatu yang menjadi tujuan yang hendak dan sudah ditetapkan untuk dicapai bersama- sama	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penekanan biaya 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan	Likert

Variabel bebasnya yakni kinerja karyawan, sedangkan variabel terikatnya yakni kompensasi, stres kerja, dan iklim organisasi. Data diolah dengan SPSS versi 25. Teknik penganalisaan data yang akan dipergunakan yakni uji instrumen yang dibagi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas. Selanjut akan dilakukan penganalisaan deskriptif serta uji asumsi

eCo-Buss

klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Setelahnya itu, akan dilanjutkan dengan uji regresi berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan uji F disertai analisis determinasi.

Hasil

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 3 Deskriptif Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), Iklim Organisasi (X3) Kinerja (Y)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2	X3.1	X3.2	X3.3	Total X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y	
200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4,69	4,81	4,47	4,53	4,16	22,65	4,02	4,32	4,06	3,60	3,61	19,60	4,48	4,22	4,24	12,94	4,69	4,58	4,63	4,86	4,85	23,60	
0,047	0,034	0,046	0,054	0,061	0,174	0,069	0,058	0,059	0,079	0,082	0,280	0,050	0,053	0,058	0,144	0,036	0,038	0,036	0,027	0,027	0,127	
5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	23,00	4,00	4,50	4,00	4,00	4,00	20,00	5,00	4,00	4,00	13,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	24,00	
5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	20	5	4	4	15	5	5	5	5	5	25	
0,668	0,474	0,657	0,763	0,863	2,459	0,974	0,818	0,837	1,116	1,164	3,957	0,701	0,745	0,820	2,030	0,507	0,534	0,504	0,380	0,385	1,802	
0,446	0,225	0,431	0,582	0,745	6,048	0,950	0,669	0,700	1,246	1,356	15,659	0,492	0,554	0,673	4,121	0,257	0,285	0,254	0,145	0,148	3,246	
4	4	4	4	4	17	4	4	3	4	4	17	4	4	4	12	2	2	2	2	2	10	
1	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	8	1	1	1	3	3	3	3	3	3	15	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
938	962	894	905	831	4530	803	863	812	720	721	3919	896	844	847	2587	937	916	926	971	970	4720	

Sumber : SPSS 25, 2022

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil pengujian validitasnya bisa di lihat dari perolehan *corrected item-total correlation*, nilainya ini lalu dilakukan perbandingan dengan perolehan r tabel yang di cari pada nilai signifikansinya 0,01 dengan uji 2 sisi. Perolehan r tabel di hitung dengan memakai analisa df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n-2$ yang mana n ialah banyak respondennya. Sebuah instrumen disimpulkan valid apabila perolehan r hitung > r tabel, ataupun sebaliknya. Makanya perolehan $df = (n-2 = 200 - 2 = 198)$ yaitu 0,138. Hasil uji validitasnya disetiap variabel di tampilkan berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Kompensasi	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,772	0,138	Valid
X1.2	0,576	0,138	Valid
X1.3	0,628	0,138	Valid
X1.4	0,870	0,138	Valid
X1.5	0,689	0,138	Valid
Stres Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,849	0,138	Valid
X2.2	0,682	0,138	Valid
X2.3	0,724	0,138	Valid
X2.4	0,873	0,138	Valid
X2.5	0,852	0,138	Valid
Iklim Organisasi	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,848	0,138	Valid
X3.2	0,914	0,138	Valid
X3.3	0,920	0,138	Valid
Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,813	0,138	Valid
Y.2	0,786	0,138	Valid
Y.3	0,826	0,138	Valid
Y.4	0,714	0,138	Valid
Y.5	0,732	0,138	Valid

Sumber : SPSS 25,2022

Berdasar uji validitasnya sesuai ditabel di atas dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan dari tiap variabelnya yang di ukur bernilai validitas > 0,138 hingga di katakan keseluruhan item pertanyaannya di katakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah instrumen pada variabel independen dan dependennya di nyatakan valid, selanjutnya akan di teruskan dengan melakukan uji reliabilitas dari tiap variabel tersebut yang bisa di lihat berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,748	5
Stres Kerja	0,857	5
Iklim Organisasi	0,874	3
Kinerja Karyawan	0,831	5

Sumber : Olah data, 2022

Dari tabel diatas tolak ukur didalam menguji pengujian reliabilitasnya ini ialah *croanbach's alpha*. Jika *croanbach's alpha* > 0.5 menyimpulkan keseluruhan instrumennya dengan 4 variabel memiliki perolehan *croanbach'alpha* > 0,5 maka dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Guna mengetahui bentuk hubungan diantara variabel independen dan dependennya digunakan analisis regresi linier berganda yang di tampilkan ditabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,303	1,226		14,929	0,000
Kompensasi	0,170	0,058	0,232	2,947	0,004
Stres kerja	-0,110	0,041	-0,242	-2,689	0,008
Iklim Organisasi	0,278	0,072	0,313	3,875	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25,2022

Berdasar data dari tabel di atas bisa di ketahui persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 18,303 + 0,170 + 0,110 + 0,278$$

Dari persamaannya bisa diartikan bahwa :

1. Kompensasi yakni 0,170, menunjukkan besarnya kompensasi terhadap kinerja karyawannya, artinya makin meningkatnya kompensasi menyebabkan kinerja karyawannya makin tinggi pula.
2. Stres Kerja (X2) sebesar -0,110, menunjukkan besarnya stres kerja terhadap kinerja karyawannya, yang artinya bahwa semakin menurunnya stres kerja menyebabkan kinerja karyawannya semakin tinggi.
3. Iklim Orgaanisasi (X3) sebesar 0,278, menunjukkan besarnya iklim organisasi terhadap kinerja karyawannya, yang artinya bahwa semakin meningkatnya iklim organisasi menyebabkan kinerja karyawannya semakin tinggi pula.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Didalam mengukur kuatnya hubungan diantara variabel independen dan dependennya secara simultan dipergunakan analisa korelasi berganda. Berdasar hasil olah data di perolehlah koefisien korelasi berganda berikut ini:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	,338 ^a	,114	,100	1,709

Sumber: SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dimana nilai R Square adalah 0,114 atau 11,4%. artinya menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 11,4 %, sedangkan 88,6% dijelaskan dengan variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Hipotesa secara parsial di perlukan didalam menelusuri jauhnya hubungan diantara variabel satu dengan lainnya, apakah saling saling memengaruhi ataupun tidak.

Tabel 11. Hasil Uji T

Model		Ustd. Coeff		Std. Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,303	1,226		14,929	,000
	Kompensasi	,170	,058	,232	2,947	,004
	Stres Kerja	-0,110	,041	-0,242	-2,689	,008
	Iklim Organisasi	,278	,072	,313	3,875	,000

Sumber: Olah data, 2022

Berdasarkan data di atas maka bisa di lakukan uji hipotesa dengan melakukan perbandingan perolehan t_{tabel} dengan perolehan t_{hitung} yakni:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
1. Dari hasil pengujian ini t_{hitung} variabel kompensasi (X1) sebesar 2,947 $> t_{tabel}$ (1,972) atau nilai signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,004 $< 0,05$, sehingga dapat ditarik untuk kesimpulannya bahwa hipotesis ini secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). penelitian ini juga menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.
 2. Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa t_{hitung} variabel stres kerja (X2) sebesar -2689 $> t_{tabel}$ (1,972) atau nilai signifikan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,008 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). penelitian ini juga menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak
 3. Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa t_{hitung} variabel iklim organisasi (X3) sebesar 3,875 $> t_{tabel}$ (1,972) atau nilai signifikan variabel iklim organisasi sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ini secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji F

Untuk menentukan f tabel, sehingga harus terlebih dahulu menentukan dfl (*degree of freedom*) = k – 1 dan df2 (*degree of freedom*) = n – k sesuai jumlah sampel (n) = 200 serta jumlah variabel penelitian (k) = 4. Jadi, dfl = 4-1 = 3 dan df2 = 200-4 = 196 dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil output uji F (uji simultan) diperoleh pada tabel ANOVA. Berdasarkan perhitungan tersebut, sehingga f_{tabel} penelitian ini 2,65

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,619	3	24,540	8,403	.000 ^b
	Residual	572,381	196	2,920		
	Total	646,000	199			

Sumber : SPSS 25, 2022

Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa F_{hitung} variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) sebesar $8,403 > f_{tabel}$ (2,65) atau nilai signifikan variabel kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan antar variabel kompensasi (x2), stres kerja dan iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Peneliti ini juga menunjukka bahwa H1 diterima H0 ditolak.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal manufacturing Bata. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. Iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. Kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

Daftar Pustaka

- Amri, yunus elizar. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar Saenal*¹ ¹⁾Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM. 997.
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 33–34.
- Clinton, V., Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8. Retrieved from <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1455/1132>
- Desi Lisma Yenti. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Freudenberg Sealing Technologies*.
- Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Human Relation dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 190–201.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hamali, ivanko dalam. (2018). Pengaruh Stres Kerja. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lenni Sinaga. (2021). *Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt giken precision indonesia*.
- Mauli Siagian. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI*

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM. 7(1), 209.*
- Robbins & Judge. (2018). *Perlaku Organisasi. Cetakan Ke-7.*
- Rosanto, J. S. dan O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN, KUANTITATID, KUALITATIF DAN R & D.*
- Teguh, K., & Julianto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic And Business*, 1(1), 52–63. Retrieved from <http://ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/JEB/article/view/63>
- Vincen Johan. (2021). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESTAMA LOGISTICS INDONESIA.*