

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CLADTEK BIMETAL
MANUFACTURING BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Rosella LumbanTobing

180910403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CLADTEK BIMETAL
MANUFACTURING BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh

Rosella LumbanTobing

180910403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Rosella LumbanTobing
NPM : 180910403
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “ Skripsi” yang saya buat dengan judul:

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

Adalah hasil karya sendiri yang dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 29 Juli 2022



Rosella LumbanTobing
180910403

**PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CLADTEK BIMETAL
MANUFACTURING BATAM**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

Oleh

Rosella LumbanTobing

180910403

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Juli 2022



**David Humala Sitorus, S.E., M.M
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang digunakan untuk menggerakkan aktivitas sumber daya lainnya dalam menjalankan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang cukup penting karena memiliki peran yang besar dalam kegiatan perusahaan. PT Cladtek BiMetal Manufacturing merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa industri untuk beberapa pekerjaan mengenai material logam khususnya proses Weld Overlay dan Lining pada pipa carbon steel yang ditujukan untuk industri. Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kompensasi juga dapat menjadi alat untuk memberikan atau meningkatkan semangat kerja pada pekerja. Dalam hal kompensasi di PT Cladtek BiMetal Manufacturing, masih ada beberapa karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencapai kepuasan yang dirasakan karyawannya. Begitu juga dengan stres kerja yang terjadi di PT Cladtek BiMetal manufacturing banyak karyawan yang tidak bekerja secara maksimal, hal ini terjadi karena dalam penugasan tanggungjawab yang sangat banyak dan juga pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, deadline pekerjaan, relasi antar rekan kerja tidak baik dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 200 responden. Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sidat penelitian asosiatif.

Kata Kunci : Kompensasi ; Stres Kerja ; Iklim Organisasi ; Kinerja karyawan

ABSTRACT

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 ; Work Stress ; Organizational climate ; employe performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat dan Anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

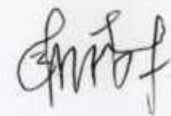
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menerima jika ada kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M,SI
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan humaniora Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong , S.T., M.I.Kom.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, pemikiran, gagasan, dorongan dan dukungan kepada penulis
5. Seluruh Dosen dan Staff program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua tercinta yang sangat penulis hormati dan sayangi yang selalu memberikan bantuan, dukungan, semangat dan nasehat serta doa restu kepada penulis
7. Seluruh abang kandung penulis yang penulis sayangi, yang selalu memberikan dukungan baik doa dan juga materi serta bantuan yang diberikan kepada penulis
8. Abang Sandro Rolis LumbanTobing yang penulis sayangi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat merasakan dan menyelesaikan pendidikan di Universitas Putera Batam
9. Kakak Perempuan penulis satu-satunya yang sangat penulis sayangi Tania LumbanTobing yang selalu setia memberikan doa, dukungan dan selalu mencukupkan seluruh kebutuhan penulis selama menjalani perkuliahan
10. Seluruh kakak ipar dan juga keponakan yang penulis sayangi yang juga ikut memberikan dukungan kepada penulis

11. Seluruh Pimpinan dan karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam khususnya untuk Departemen Finance yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
12. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner
13. Pihak-pihak lainnya, sahabat dan teman-teman seangkatan penulis yang tidak disebutkan satu persatu

Semoga Tuhan Yesus Kristus membalas kebaikan dan selalu mencurahkan Kasih Anugerah-Nya, Amin

Batam, 05 Agustus 2022



Rosella LumbanTobing



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi.....	9
2.1.1.3 Jenis – Jenis Kompensasi	12
2.1.1.4 Asas - Asas Kompensasi	14
2.1.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.1.6 Sistem Kompensasi	18
2.1.2 Stres Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	19

2.1.2.2 Sumber – Sumber Penyebab Stres Kerja	21
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja	25
2.1.2.4 Pengelolaan Stres Kerja	25
2.1.3 Iklim Organisasi.....	26
2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	26
2.1.3.2 Dimensi Iklim Organisasi	28
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	30
2.1.3.4 Indikator-Indikator Iklim Organisasi	31
2.1.4 Kinerja Karyawan	32
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	32
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja	35
2.2 Penelitian Terdahulu	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Sifat Penelitian	42
3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian.....	42
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	42
3.3.2 Periode Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.4.1 Populasi.....	44
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	44
3.4.3 Teknik Sampling	45
3.5 Sumber Data.....	45
3.5.1 Data Primer	45
3.5.2 Data Sekunder	46
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.7.1 Variabel bebas (variabel independen).....	48
3.7.2 Variabel Dependen (variabel terikat).....	48
3.8 Metode Analisis Data.....	49
3.8.1 Analisa Deskriptif	49
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	50

3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.4 Uji Pengaruh	53
3.9. Uji Hipotesis	54
3.9.1 Uji T –test)	54
3.9.2 Uji F.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran umum objek penelitian	56
4.1.1 Logo Perusahaan.....	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	57
4.1.2.1 Misi Perusahaan	57
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.2.4 Deskriptif Responden Berdasarkan lama bekerja	60
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	61
4.3.1 Analisis Deskriptif	61
4.3.1.1 Hasil Analisis Variabel Kompensasi (X1)	62
4.3.1.2 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja (X2)	63
4.3.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X3).....	65
4.3.1.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
4.4. Analisis Data.....	67
4.4.1 Hasil Kualitas Data	67
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Data	67
4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	69
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolonieritas	72
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.4.3. Hasil Uji Pengaruh.....	74
4.4.3.1 Hasil Analisis Linier Berganda	74
4.4.3.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	75
4.5 Uji Hipotesis	76
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial)	76

4.5.2 Hasil Uji F.....	78
4.6 Pembahasan.....	79
4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.6.4. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.7 Implikasi	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	
Lampiran 2. Tabulasi dan Hasil SPSS	
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 4. Surat izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Kurva Histogram.....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-Plot	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kompensasi yang diterima Karyawan.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Periode Penelitian.....	43
Tabel 3.2	Skala Likert	47
Tabel 3.3	Defenisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3	Deskriptif karyawan Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4	Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.5	Rentang Skala	61
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Kompensasi	62
Tabel 4.7	Hasil Analisis deskriptif Variabel Stres Kerja (X2).....	63
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi.....	65
Tabel 4.9	Deskriptif Variabel KinerjaKaryawan (Y)	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1).....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2).....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X3).....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.15	Hasil uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.18	Hasil Uji – t Parsial.....	77
Tabel 4.19	Hasil Uji F (Simultan)	79

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin	44
Rumus 3.2 Pearson product moment	50
Rumus 3.3 Metode Conbrach Alpha	51
Rumus 3.4 Regresi linier Berganda.....	53
Rumus 4.1 Rentang Skala	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 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.

PT Cladtek Bi Metal Manufacturing adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa industri untuk beberapa pekerjaan mengenai material logam,

khususnya proses Weld Overlay dan Lining pada pipa baja karbon yang bertujuan untuk industri. PT Cladtek merupakan perusahaan yang mempunyai jumlah untuk produksi pipa cladding terbesar di Indonesia dan merupakan yang terbesar didunia salah satunya. PT Cladtek Bi Metal Manufacturing pertama kali beroperasi di Pulau Batam pada tanggal 12 April 2007 yang beralamat di Jalan Bawal Kav. V, Kelurahan Batu Merah, Kecamatan Batu Ampar, Batam, Indonesia. Pada tanggal 05 Oktober 2010 perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing ini pindah lokasi ke Jalan Tenggiri No 1 kecamatan Batu Ampar, Batam, Indonesia. PT Cladtek Bi Metal manufacturing adalah perusahaan yang mengharapkan karyawannya yang berkompeten berkualitas, dan tentunya berkemampuan juga, mempunyai kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kompensasi dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan kompensasi juga dapat sebagai alat untuk memberikan atau meningkatkan semangat kerja pada diri para pekerja. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang baik kepada para karyawannya otomatis kinerja yang diberikan oleh para karyawan tersebut juga akan baik, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan cerminan nilai atas kinerja para karyawan.

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 1.1 Kompensasi yang diterima Karyawan

No	Item	Jumlah
1	Upah Bulanan	4.300.000
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 1.1 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 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 perusahaan 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.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING BATAM”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas yang telah penulis uraikan berikut masalah-masalah yang diidentifikasi yaitu :

1. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing batam kurang memuaskan
2. Adanya efek atau dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam yang kurang memuaskan
3. Iklim organisasi yang kurang berperan dalam mendukung kinerja PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk mengutamakan dan memfokuskan sehingga dapat ditemukan hasil penelitian yang mendalam dan terarah yaitu:

1. Penelitian diberi batasan dengan 3 variabel independen, kompensasi (X1), stres kerja (X2) dan iklim organisasi (X3)
2. Penelitian ini dengan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
3. Objek penelitian ialah PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berangkat dari belakang dan juga batasan masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan beberapa yang menjadi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

Secara spesifik, berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
3. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam
4. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi sebuah landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1 Kepada Perusahaan

yang dibuat ini harus menggambarkan konsep perusahaan yang membuat keputusan serta visi misi perusahaan serta dapat diperoleh sebagai saran, masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi dalam pemberian kompensasi, meminilisir stres kerja serta memperhatikan iklim organisasi karyawan di tempat kerja.

2 Bagi Pihak Lain

Para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam bisa memanfaatkan penelitian ini sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian ini.

3 Bagi Peneliti

Dapat memberikan pendapat dan pengalaman secara langsung dalam memperhatikan masalah yang terjadi didalam pekerjaan oleh peneliti untuk memberikan keputusan atau cara yang baik terhadap variabel yang diteliti didalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

(Budianto, Pongtuluran, & Syaharuddin, 2017) mengemukakan pendapat bahwa kompensasi ialah sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh para karyawan, karena kompensasi melambangkan dan mempengaruhi standar nilai kerja antar semua karyawan dan dimasyarakat. 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). Upah yang tidak dibayarkan atau lalai dalam pemberiannya ini merupakan faktor primer dalam meningkatnya stress kerja (Lenni Sinaga, 2021)

Berdasarkan uraian pengertian kompensasi di atas menurut para ahli sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai bentuk tanda jasa dalam bentuk apapun, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh para karyawan secara adil dan rasional dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi juga mewujudkan usaha sebuah organisasi dalam mengkoordinasikan SDM sebagai faktor utama, lantaran ukuran besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan menggambarkan nilai dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik itu dalam keluarga, teman, dan lingkungan masyarakat karyawan.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi yang diterima oleh para karyawan memiliki beberapa tujuan, seperti memenuhi bahan atau keadaan yang dapat digunakan para karyawan untuk memenuhi keperluan hidupnya, mengembangkan kualitas kerja karyawan, menaikkan sikap disiplin karyawan dalam bekerja, mengeratkan keharmonisan antarkaryawan dalam pekerjaan, menghindari karyawan kabur dari perusahaan, potensial tenaga kerja yang efisien.

Berikut ini beberapa tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawan (Lenni Sinaga, 2021) yaitu :

1. Hubungan kerja : sebagai balas jasanya, terdapat jalinan kontribusi yang sah dan bersifat kerja sama antar perusahaan dengan karyawan. Dalam hal pekerjaan karyawan harus terlebih dahulu memenuhi segala kewajibannya dan tanggung jawabnya secara maksimal dan perusahaan akan memberikan imbalan yang adil sesuai kesepakatan kedua belah pihak yang telah disepakati terlebih dahulu.
2. Kepuasan kerja : dengan imbalan yang diajukan oleh perusahaan kepada karyawan, mereka dapat memenuhi kebutuhan jasmani, rohani dan keperluan individual, serta pekerja merasa senang dan tanpa beban dalam pekerjaannya.
3. Efektivitas, jika remunerasi yang diberikan diformalkan dengan benar, maka ketersediaan karyawan yang berkualitas mampu mempermudah perusahaan dalam menyelesaikan tugas maupun mencapai tujuannya.
4. Motivasi kerja : dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil ini, maka manajer akan mudah dalam memotivasi para karyawan dan bawahannya.
5. Pemantapan karyawan : dengan program kompensasi yang tepat serta manfaat yang dapat diterapkan secara eksternal, ketahanan di tempat kerja menjadi lebih mudah dipahami karena upah relatif di tempat kerja.

6. Disiplin : pemberian remunerasi yang adil dan baik, akan meningkatkan kedisiplinan karyawan, dimana karyawan lebih baik dalam mengikuti setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.
7. Pengaruh serikat buruh : fokus karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih meningkat : dalam upaya tim dapat berkurang dengan diberikannya remunerasi yang adil tersebut.
8. Pengaruh pemerintah : ikut campur pemerintah mampu ditiadakan apabila pembayaran asuransi kecelakaan searah dengan peraturan tentang tenaga kerja

Hal – hal yang penting diketahui dalam melakukan pemberian kompensasi kepada karyawan, diantaranya adalah:

1. Kompensasi yang diberi harus mampu mencukupkan paling kecil itu kebutuhan karyawannya
2. Kompensasi yang diberi harus mampu mempereratkan
3. Kompensasi harus mampu menumbuhkan motivasi dan sikap semangat kerja karyawan
4. Kompensasi harus layak
5. Kompensasi yang diberi tidak menetap
6. Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan dengan baik

2.1.1.3 Jenis – Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan prinsipnya merupakan timbal balik dari apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Kemampuan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sudah semaksimal mungkin, sehingga sudah sewajarnya juga untuk perusahaan membayar dan menghargai apa yang telah karyawannya kerjakan dengan baik.

(Rosanto, 2019) mengemukakan pendapatnya bahwa jenis – jenis kompensasi ada 3 jenis diantaranya adalah:

1. Kompensasi Langsung

Berupa nilai / balas jasa yaitu yang dapat disebut sebagai upah atau gaji, yang diberikan 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.

Berikut (Mulyati & Luturlean, 2018) dalam (Hasibuan, 2017) mengemukakan pendapatnya tentang jenis – jenis kompensasi, seperti :

1. Kompensasi Finansial (keuangan)

- a. Kompensasi langsung

- 1) Bayaran gaji pokok (pendapatan perbulannya)
 - 2) Bayaran jasa
 - 3) Bayaran insentif yang berupa upah tambahan diluar gaji, imbalan, bagi hasil pendapatan, dan lain sebagainya.
 - 4) Pembayaran yang ditangguhkan, seperti pembelian saham, dimana ini adalah rangkaian pembayaran atau penerimaan yang sama jumlahnya. ,

- b. Kompensasi Tak Langsung

- 1) Rancangan yang dibuat perusahaan mengenai hal untuk melindungi karyawannya seperti, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan lain sebagainya.
 - 2) Bayaran yang diterima diluar waktu kerja yaitu tunjangan shift, THR(tunjangan hari raya), THN (tunjangan tahunan) , dan lains sebagainya.

3) Fasilitas yaitu transportasi yang berikan, ruangan kerja, dan tempat parkir.

2. Kompensasi Nonfinansial

a. Pekerjaan

Suatu tugas yang dibebankan kepada karyawan yang harus diselesaikan atau yang ditentukan untuk dilakukan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dan yang diperintahkan..

b. Lingkungan tempat kerja

Peraturan yang sehat, pemimpin yang cakap (cakap dalam arti cakap untuk mengambil dan menentukan suatu keputusan), hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, dan tentunya tempat kerja yang aman dan nyaman juga bagi para karyawan.

2.1.1.4 Asas - Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan pendapatnya bahwa asas kompensasi tidak sewenang-wenang dan wajar untuk dijalankan serta tetap berasaskan sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan yang masih berjalan.

1. Asas tidak sewenang-wenang (adil)

Kompensasi yang diterima oleh para karyawan harus sesuai dengan hasil yang telah dicapai baik itu jenis pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta jabatannya.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya harus mampu mencukupi segala keperluan karyawan pada taraf yang normal dan sesuai. Kelayakan merupakan tolak ukur yang digunakan secara tidak mutlak, penentuan jumlah besarnya kompensasi itu berdasarkan atas garis upah minimum pemerintah dan ketetapan dari pihak luar yang berlaku.

2.1.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Elmi, 2018) dalam hal perusahaan memberi kompensasi dipengaruhi atas beberapa faktor. Secara umum terbagi atas 3 faktor yang mempengaruhi dalam kompensasi diantaranya, faktor yang didalam organisasi itu sendiri atau dalam perusahaan, personal karyawan itu sendiri, dan faktor yang dari luar perusahaan.

1. Faktor dari dalam (intern) Perusahaan

Berikut ini contoh faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yang dari dalam perusahaan itu sendiri, diantaranya :

a. Dana Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kecakapan dalam menjalankan kompensasi berhubungan erat dengan dana yang telah dikumpulkan untuk menjalankan hal tersebut. Dana yang telah terkumpulkan itu merupakan suatu hasil dari prestasi yang telah dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Semakin besar prestasi kerja yang diberikan maka semakin besar pulak profit perusahaan tersebut.

b. Serikat Pekerja

Karyawan – karyawan yang ikut serta dalam serikat pekerja bisa juga memengaruhi proses atau penentuan kompensasi perusahaan itu sendiri. Karyawan dalam menuntut perbaikan nasib merupakan salah satu lambang atau tujuan dibentuknya serikat pekerja tersebut.

1. Faktor personal karyawan (dari dalam diri karyawan itu sendiri)

Berikut ini faktor dari dalam diri karyawan yang memengaruhi jumlah penerimaan kompensasi diantaranya, kemampuan bekerja, pangkat dan kedudukan, tingkat pendidikan dan pengalaman kemudian sifat dan ciri pekerjaan.

a. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja dipengaruhi oleh kualitas kerja. Kualitas kerja yaitu hal yang diperkirakan dalam penentuan kompensasi. Hal ini menyebabkan karyawan yang pada pangkat dan kedudukan tidak berbeda menerima jumlah kompensasi yang tidak sama. Sehingga kompensasi yang diberikan dalam hal ini diartikan untuk memperbaiki atau menaikkan lagi kemampuan kerja ke tingkat yang lebih baik lagi.

b. Pangkat dan kedudukan

Pangkat dan kedudukan yang tidak sama mempunyai hubungan keterlibatan dengan selisih jumlah kompensasi yang diterima. Pangkat dan kedudukan karyawan dalam sebuah perusahaan menandakan kehadiran dan beban yang ditanggung jawabkan pada urutan tingkat perusahaan. Semakin tinggi pangkat

dan kedudukan karyawan dalam perusahaan, semakin banyak tanggung jawab yang harus dilakukan.

c. Tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja

Lain daripada pangkat dan kedudukan, tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja juga salah satu faktor yang memengaruhi jumlah kompensasi yang diterima.

d. Sifat dan ciri pekerjaan

Kompensasi yang diterima karyawan yang bekerja dilapangan tentu saja berbeda dengan kompensasi yang diterima karyawan yang bekerja didalam ruangan atau dalam kantor. Berbeda juga halnya pada pekerjaan administrasi dan juga dengan operator produksi. Kompensasi yang diberikan berbeda itu lain daripada kecakapan karyawan atas pekerjaannya juga karena seberapa besarnya resiko dan tanggung jawab karyawan pada tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Faktor dari luar perusahaan

Berikut ini faktor dari luar yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi, diantaranya :

a. Penawaran dan inepermintaan krja

Sesuai dengan hukum yang berlaku pada pasar ekonomi bebas, dimana keadaan rekrutan pekerja melebihi permintaan perusahaan hal ini membuat kompensasi yang akan diterima akan rendah. Sebaliknya jika ketersediaan rekrutan pekerja memperlihatkan lebih sedikit akan tetapi permintaan

perusahaan cukup tinggi maka hal ini menunjukkan kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan akan tinggi pulak.

b. Biaya hidup

Nilai kompensasi yang diterima yang paling penting itu harus sesuai dan harap mencukupi biaya hidup karyawannya. Dalam arti minimal biaya hidup karyawan yang paling minimnya itu normatif atau diatas normatif.

c. Kebijaksanaan pemerintah

Pemerintah merupakan orang yang memegang peraturan yang berupa untuk mensejahterahkan rakyatnya dan menjaga agar rakyatnya terhindar dari perbuatan yang tidak adil. Sehingga berkaitan dengan kompensasi, dimana dalam hal ini pemerintahlah yang memberi ketetapan tentang upah minimum, waktu kerja terhadap pria dan wanita dengan umur yang terbatas.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Pemberian kompensasi oleh perusahaan yang berada di negara-negara maju tentu lebih tinggi dari pemberian kompensasi di negara-negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan tersebut sebagai tanda keadaan ekonomi negara tersebut mampu memakmurkan rakyatnya.

2.1.1.6 Sistem Kompensasi

Menurut (Dr. Siti Mujanah, 2019) mengemukakan pendapatnya bahwa sistem kompensasi yang didasarkan kinerja yaitu suatu pilihan yang bertujuan untuk menghubungkan dua golongan atau pihak. *Merit pay* (Pembayaran jasa)

salah satu sistem kompensasi yang berkaitan terhadap kinerja sebab kinerja yang dicapai karyawan semakin tinggi, maka kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan akan semakin tinggi pula. Hal ini perlu dilaksanakan dengan sistematis yang bertujuan untuk memotivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat secara terus-menerus dan berkesinambungan. Titik pusat dalam hubungan kerja yaitu kompensasi, sehingga perlu dijabarkan dalam pelaksanaannya yaitu menggunakan sistem. Hal yang perlu dilakukan dalam menjalankan sistem yaitu dengan melaksanakan atau menganalisis jabatan terlebih dahulu, menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan, proses dan pemberian kompensasi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian 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.

(Mangkunegara, 2017) dalam (Clinton, Purba, Pergas, Sutrisno, & Andronicus, 2019) mengemukakan pendapat bahwa stres kerja ini dapat dilihat dari keadaan emosi yang cepat berubah-ubah, perasaan yang tidak suka, selalu merasa kaku, gelisah, lebih suka untuk menyendiri, sangat tergesa-gesa, pria yang mengalami stres kerja merokok yang berlebihan, tekanan darah terus meningkat, tidak dapat tidur, serta mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja ini tidak terlalu menyakitkan akan tetapi sangat cukup berisiko untuk reaksinya yang dirasakan sudah buruk bagi penderita. Orang-orang yang mengalami stres kerja dengan tidak sama, akan tetapi dapat dilihat dengan reaksi yang telah diketahui sebelumnya (Sumual, 2017) . Stres yang tidak ditangani dengan dengan baik bisa memberikan dampak atas ketidakmampuan seseorang untuk bergaul atau melakukan interaksi di lingkungannya dengan positif. (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.

Dari penjelasan diatas mengenai stres kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja itu sangat mempunyai dampak yang buruk terhadap perusahaan, sebab apabila para karyawan merasakan stres kerja maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut mampu membuat hambatan serta segala produktivitas pekerjaan dalam perusahaan tersebut terjadi penurunan. Sehingga dengan hal tersebut itu menjadi salah satu evaluasi bagi pemimpin perusahaan harus berpikir cerdas serta paham untuk menanggulangi tentang stres kerja yang dialami karyawannya.

2.1.2.2 Sumber – Sumber Penyebab Stres Kerja

Stres yang terjadi di tempat kerja selain merusak kesehatan jiwa, dapat juga mempengaruhi kesehatan fisiologis penderitanya dan memiliki dampak untuk tumbuhnya. Berbagai macam penyebab stres kerja yang dapat dijumpai di tempat kerja. Stres kerja itu disebabkan karena adanya lima penyebab yang paling utama diantaranya, faktor dari dalam (intrinsik) pada pekerjaan, keadaan hubungan antar karyawan di tempat kerja, peningkatan karir dimasa akan datang, peran dalam suatu organisasi dan susunan organisasi serta iklim organisasi (Dafinci, Meiliani, & Kananlua, 2020) . Sumber penyebab stres dapat diuraikan menurut (Dafinci et al., 2020) berdasarkan bagian dari organisasi, diantaranya :

1. Pekerjaan itu sendiri ialah beban kerja yang cukup sedikit atau yang melebihi dari kuantitas, keadaan lingkungan fisik yang kurang mendukung serta selalu dikejar – kejar waktu.
2. Peran dalam organisasi diantaranya apakah para karyawan mengalami peran konflik serta peran ambiguitas, tanggung jawab yang cukup besar, adanya berpartisipasi didalam organisasi tersebut serta peran dalam pengambilan sebuah keputusan
3. Peningkatan karir, apakah para karyawan ada mengalami promosi yang berlebihan atau sama sekali tidak ada promosi yang diberikan serta berkurangnya rasa nyaman dan aman didalam pekerjaan
4. Hubungan dalam organisasi, untuk melihat hubungan yang kurang baik antara karyawan-pimpinan, karyawan-karyawan, atau antar pemimpin sendiri sudah sejauh mana.
5. Keberadaan organisasi mencakup tidak efektifnya proses pertukaran pikiran dalam organisasi, adanya rintangan perilaku politik didalam organisasi
6. Hubungan organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana keselarasan antara sesuatu yang dituntut dari dalam lingkungan keluarga dengan tuntutan dari organisasi dan antar keinginan personal dengan prinsip organisasi

Menurut Biro Kementerian Komunikasi dan pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mengatakan bahwa penyebab stres kerja disebabkan atas beberapa hal diantara sebagai berikut ,beban kerja yang berlebihan, sistem dalam melakukan pekerjaan serta hal-hal yang berkaitan

dengan organisasi (Herlina, 2019). Stres kerja dapat juga menyebabkan kekerasan serta kecelakaan kerja di tempat kerja, membuat rasa kaku didalam organisasi contohnya tingginya jumlah absensi, menurunnya kualitas kerja, semakin meningkatnya angka kecelakaan kerja serta meningkatnya jumlah karyawan yang menyerah dalam melakukan pekerjaan (Herlina, 2019).

Menurut (Safitri, 2019) mengatakan faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya, :

1. Faktor ekologi

- a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika ekonomi suatu negara mengalami penurunan, maka individu-individu cenderung khawatir tentang keamanan keuangannya karena itu merupakan suatu hambatan.

- b. Ketidakpastian politik

Hal bisa berlaku diakibatkan adanya perubahan dalam politik atau adanya tata pemerintahan atau perubahan pemerintahan yang berkuasa yang mengakibatkan tidak stabilnya kondisi politik dalam suatu negara

- c. Ketidakpastian teknologi

Inovasi-inovasi yang baru hadir mengakibatkan karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan pada masa waktu yang sedikit akan tertinggal dan diganti dengan karyawan yang memiliki kreativitas yang baru

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan Tugas

Hal ini bersangkutan paut dengan pekerjaan individual. Dimana faktor ini berkaitan dengan bagaimana gambaran pekerjaan pribadi, keadaan pekerjaan serta lingkungan fisik pekerja. Beban pekerjaan mampu menyebabkan individu tertekan jika dalam pekerjaan dikejar-kejar oleh waktu.

b. Tuntutan peran

Dalam Organisasi tuntutan peran menjadi salah satu fungsi yang diberikan kepada seseorang. Kemungkinan adanya diciptakan peran apabila peran itu sudah dimengerti serta tidak ada kepastian tentang apa yang harus dilakukan karyawan.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Faktor ini terjadi atas perbuatan karyawan. Dimana support sosial yang sedikit antar karyawan dan hubungan antarpersonal yang kurang harmonis mampu menyebabkan terjadinya stres kerja yang cukup serius.

3. Faktor Individu

a. Permasalahan yang terjadi didalam keluarga menandakan individu memiliki anggapan hubungan personalnya terhadap keluarga sangat penting

b. Masalah keuangan salah satu yang mampu menyebabkan stres bagi karyawan karena merupakan masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu.

c. Karakter pribadi yang timbul dari sifat individu itu sendiri

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Berikut ini beberapa Indikator yang menyebabkan terjadinya stres kerja menurut (Riantiana Pardede, 2020) diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Termasuk tuntutan tugas dimana berkaitan pada pekerjaan seseorang mencakup tata kerja, letak fisik.

2. Masalah peran

Berkaitan dengan tuntutan yang diterima oleh karyawan dimana memiliki fungsi dari peran yang telah ditentukan dan dijalankan dalam suatu organisasi

3. Hubungan interpersonal

Termasuk tuntutan yang ditimbulkan oleh karyawan yang lainnya

4. Peluang untuk pengembangan karir

Tidak terlihatnya suatu peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dimasa akan mendatang agar kualitas kerja semakin meningkat juga\

5. Struktur dan iklim organisasi

Gambaran dan bentuk perusahaan dimana untuk struktur organisasinya tidak ada kejelasan pembagian jabatan, peran, wewenang serta tanggung jawab pun tidak jelas.

2.1.2.4 Pengelolaan Stres Kerja

Ada dua langkah yang perlu diketahui agar stres kerja ini mampu untuk dikelola, diantaranya yang pertama itu dapat dilakukan dengan pendekatan

individual atau secara pribadi serta melalui yang kedua dapat dilakukan dengan pendekatan organisasi atau kelompok (Robbins & Sanghi, 2017). Pendekatan yang dilakukan secara pribadi bisa didapatkan melalui dua cara juga mencakup berolahraga yang rutin serta lebih terbuka dengan orang – orang dekat. Berkaitan dengan olahraga, seorang karyawan mampu untuk mengatasi stres melalui olahraga yang ringan dulu seperti jalan pagi, lari santai, bulu tangkis, dance dan lain sebagainya. Relaksasi diri sangat mampu untuk mengelola diri dari berbagai tekanan yang menyebabkan stres baik itu stres dalam keluarga, pekerjaan bahkan lingkungan sekitar.

Cara lain yang dapat digunakan untuk menenangkan stres yang secara pribadi yaitu untuk lebih terbuka kepada orang-orang yang terdekat atau yang dapat menjadi tempat berbagi beban pikiran. (Robbins & Sanghi, 2017) menerangkan bahwa pendekatan yang dilakukan secara organisasi untuk mengatur stres bisa mencakup dimana dalam organisasi tersebut adanya suatu program untuk pelatihan, pengasahan skill yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan, menaikkan kebijakan secara personal, memberikan bantuan teknis pada karyawan serta selalu memastikan dalam lingkungan komunikasi yang bebas.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim 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, Sjahruddin, & 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. Menurut (Aqsariyanti et al., 2019) bahwa 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.

Faktor yang mampu memengaruhi keadaan kinerja karyawan adalah faktor iklim organisasi. (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. Menurut (Wirawan, 2017) menguraikan iklim organisasi ialah 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. Iklim organisasi menjadi pemeriksaan dan contoh lingkungan yang memastikan adanya motivasi dan berpusat terhadap tanggapan-tanggapan yang mampu dicerna oleh logika ataupun yang bisa ternilai yang kemudian adanya

pengaruh secara langsung terhadap prestasi anggota dalam organisasi (Teguh & Julianto, 2020) . Iklim organisasi dapat dikatakan baik dengan cara melihat : lingkungan tempat kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan, hubungan antar karyawan serta sarana yang tersedia dalam organisasi

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.

2.1.3.2 Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi ataupun dimensi iklim organisasi bisa menimbulkan adanya pengaruh terhadap motivasi kerja yang daripada karyawan dalam bersikap tertentu. Menurut (Wirawan, 2017), ada beberapa dimensi didalam sebuah iklim organisasi diantaranya :

1. Struktur

Struktur mencerminkan keadaan batin karyawan dalam sebuah organisasi cukup baik serta mempunyai pengertian nyata berkenaan terhadap tanggungjawa serta peran yang sudah ditentukan masing-masing

2. Standar

Alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui tekanan atau stres dalam melakukan perbaikan tingkatan kepuasan yang karyawan miliki pada saat

melakoni pekerjaan dengan baik. Hal ini mencakup keadaan tempat bekerja yang dirasakan oleh para karyawan dalam sebuah organisasi

3. Tanggung jawab

Mencerminkan keadaan batin karyawan yang menjadi pimpinan dalam dirinya sendiri. Hal ini mencakup sifat mandiri setiap karyawan pada saat membereskan setiap pekerjaan yang diberikan baik secara personal maupun kelompok yang bertujuan untuk dipertanggung jawabkan.

4. Pengakuan

Berkaitan terhadap perasaan karyawan yang menerima remunerasi yang adil dan selaras dengan pekerjaan yang sudah selesai dikerjakan yang mencakup tunjangan ataupun upah yang diterima oleh karyawannya sesudah segala pekerjaan dan kewajibannya sebagai karyawan dijalankan.

5. Dukungan

Mencerminkan keadaan batin karyawan tentang kepercayaan antar karyawan serta selalu memberikan dukungan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam setiap kelompok atau organisasi dengan begitu akan membuat terjalinnya hubungan yang harmonis sesama karyawan.

6. Komitmen

Mencerminkan keadaan batin karyawan terhadap adanya rasa bangga dan juga komitmen selakumenjadi seorang anggota organisasi yang mencakup cara pemahaman karyawan terhadap maksud serta target yang menjadi suatu capaian dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Beberapa ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi didalam suatu organisasi (Vincen Johanés, 2021), diantaranya :

1. Lingkungan Luar (Eksternal)

Iklim organisasi yang sama ragam lazimnya mempunyai perusahaan yang secara totalitas juga umumnya seragam. secara totalitas iklim organisasi yang mencakup pemerintahan, organisasi sekolah serta organisasi transportasi pada umumnya iklim organisasi yang dimiliki itu sama secara totalitas.

2. Strategi Organisasi

Segala rencana yang sudah disusun dan akan dilaksanakan oleh karyawan yang bertujuan untuk menggerakkan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan ,karyawan yang memerlukan tenaga untuk melakukan aktivitas tersebut serta lingkungan yang menjadi faktor yang mempengaruhi tenaga karyawan tersebut hal ini merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

3. Kekuatan Sejarah

Perusahaan yang sudah cukup lama berjalan dan menjalankan aktivitasnya, tentu untuk kekuatan sejarah nya akan semakin banyak juga. Didalam kekuatan sejarah ini terdapat pula sapek-aspek yang dapat memberi pengaruh terhadap iklim organisasi diantaranya : aspek nilai sejarah perusahaan itu sendiri, aspek kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi, aspek adat istiadat, tradisi yang berlaku serta latar belakang sejarah pada organisasi.

4. Kepemimpinan

Salah satu bagian utama dari manajemen organisasi ialah seorang pemimpin. Peran pokok seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan cara mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar memiliki motivasi kerja yang baik, walaupun tugas-tugas seorang manajer pada umumnya mengorganisasikan serta mengatur. Sikap pemimpin dapat memberi pengaruh kepada iklim organisasi sehingga memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi karyawan hal pemacu agar kinerja yang diberikan baik.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Iklim Organisasi

Berikut ini beberapa hal yang menjadi indikator dalam iklim organisasi (Vincen Johanes, 2021) diantaranya :

1. Strategi Organisasi

Segala rencana yang sudah disusun dan akan dilaksanakan oleh karyawan yang bertujuan untuk menggerakkan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan, karyawan yang memerlukan tenaga untuk melakukan aktivitas tersebut serta lingkungan yang menjadi faktor yang mempengaruhi tenaga karyawan tersebut hal ini merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2. Interaksi antar karyawan

Tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dengan cara memaksimalkan interaksi atau hubungan antar karyawan. Dampak positif terhadap semangat kerja karyawan akan berjalan dengan sendiri akan tetapi hal di atas sudah dilaksanakan terlebih dahulu oleh setiap karyawan.

3. Kepercayaan sesama

Lingkungan kerja yang dalam keadaan sesama karyawan tingkat kepercayaan satu sama lain tinggi serta mempercayai hendak tentang sifat, akhlak serta kecakapan antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Keadaan kepercayaan antar pimpinan dengan bawahannya dan antar karyawan menandakan iklim yang ada disana memuaskan pada saat melaksanakan pekerjaan karena dalam lingkungan tersebut tidak ada prasangka satu sama lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian 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). Kinerja karyawan ialah suatu proses yang digunakan untuk menilai dan megkomunikasikan informasi tentang sikap baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan serangkaian kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sukabumi & Sumiati, 2020). Dengan menjadikan untuk lebih baik lagi sumber daya manusia merupakan fokus utama supaya memperoleh yang menjadi tujuan dari organisasi. Dengan begitu juga untuk mencapai kinerja yang baik merupakan faktor utama dari karyawan. Kinerja karyawan ialah langkah untuk mengoreksi sebaik apa karyawan melaksanakan pekerjaannya apabila

dibuat perbandingan menggunakan syarat sebagai standar lalu melakukan komunikasi tentang informasi tersebut kepada karyawan (Priansa, 2018).

Dengan pengertian-pengertian menurut para ahli mengenai Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah kecakapan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab yang telah diberikan dan diharapkan dapat memberikan kualitas dan kuantitas yang baik ketika menjalankan tugasnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) diantaranya sebagai berikut :

1. Keterampilan dan Kekuasaan

Kemampuan yang ada pada diri para karyawan secara pribadi semasa masih dapat melakukan pekerjaan. Apabila seorang karyawan kerap mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama setiap harinya sehingga mampu memberikan keterampilan pada karyawan maka barang atau ouput yang dihasilkan akan lebih berkualitas dibanding karyawan yang baru saja melakukan pekerjaan tersebut.

2. Pengetahuan atau wawasan yang luas

Wawasan yang luas tentu saja menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik pada saat bekerja serta pengetahuan karyawan mengenai apa saja pekerjaan yang harus dikerjakan akan menghasilkan keterampilan-keterampilan yang baik sehingga mendukung kinerja yang diberikan juga akan berkualitas

3. Rencana Pekerjaan

Yaitu rencana kerja yang dapat mendukung lancarnya rangkaian tindakan dalam bekerja agar mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan. Sehingga pekerjaan itu dapat dikatakan baik apabila mempunyai susunan rencana dalam kerja yang baik juga yang mampu memudahkan rangkaian setiap pekerjaan untuk lebih cepat diselesaikan.

4. Watak

Cara pandang setiap karyawan tentu saja berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam menyikapi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Motivasi Kerja

Semangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang timbul dari dalam diri sendiri karyawan yang mampu mendorong karyawan agar lebih giat lagi melakukan tugasnya tanpa merasa adanya beban kerja yang diberikan kepadanya berlebihan dari kemampuannya,

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah kecakapan secara pribadi didalam sebuah organisasi dalam mengendalikan dan mengarahkan para anggota agar dapat melaksanakan tanggung segala pekerjaan dengan mengikuti instruksi dari pemimpinnya.

7. Sikap Pimpinan

Yaitu tanggapan atau reaksi yang dimiliki pemimpin pada saat berhadapan serta mengorganisasikan para bawahan didalam organisasi

8. Budaya Perusahaan

Panji-panji yang masih dijalankan pada saat itu didalam organisasi serta wajib untuk dipikirkan semaksimal mungkin sehingga bisa untuk diterima dan dilaksanakan oleh semua karyawan tanpa adanya paksaan.

9. Kepuasan Kerja

Yaitu keadaan memuaskan yang dirasakan oleh para karyawan yang menurut pemikiran secara individual mengenai tugas yang telah dikerjakan serta pengalaman kerja yang para karyawan dapatkan pada masa itu.

10. Tempat kerja

Tentang lingkungan kerja sekitar karyawan yang mendorong terjadinya serangkaian tindakan dalam melakukan pekerjaan sehingga memberikan kinerja yang memuaskan.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

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

1. Kualitas

Kualitas kerja yang 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya amat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyusun penelitian ini yang bisa digunakan sebagai sumber acuan, berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Desi Lisna Yenti, 2021	Pengaruh waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nok freuddenberg sealing technologies Batam	Waktu kerja, pengalaman kerja, kompensasi kinerja	Hasil penelitian menunjukkan baik itu secara parsial maupun smultan dimana waktu kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Lenni Sinaga, 2021	Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia	Stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja karyawan	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.

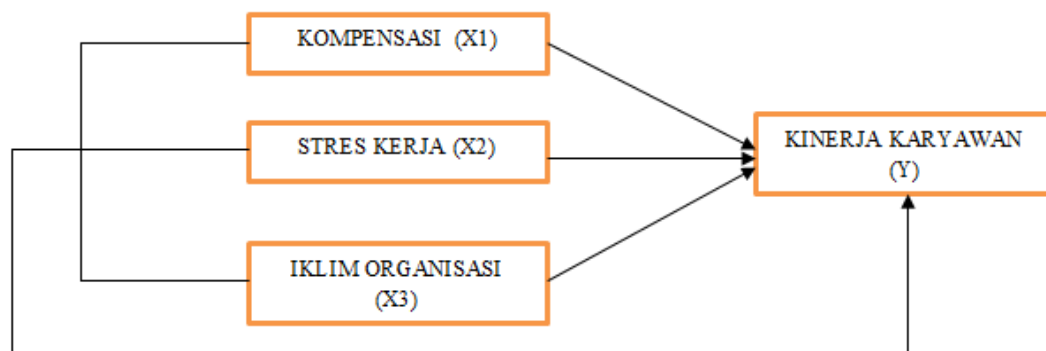
3	Vergio Clinton Banes Purba, Surya Pergas, Dedi Sutrisno, Melkyory Andronicus 2019	Pengaruh stres kerja, dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima TBK Medan	Stres kerja, Konflik Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Riantiana pardede, 2020	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics	Lingkungan kerja Disiplin kerja Stres kerja Kinerja karyawan	Hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
5	Lisa Aqsariyanti, HermanSjahrudin NurlaelyRazak	Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Etos kerja Iklim organisasi Kinerja karyawan	Etos kerja ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi diterima karena berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Ni Nyoman Puspita Dewi, Made Dian Putri Agustina, 2021 e-ISSN2774-7085	Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Terus Mengwi, Badung	Kepuasan kerja Human relation Iklim organisasi Kinerja karyawan	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.
7	Saenal 2019	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makassar	Stres Kerja Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sarana Beton
8	Annisaul Istifadah Budi Santoso	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livian Mandiri Sejati Banyuwangi	Kompensasi Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	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
9	Agung Surya Dwianto Pupung Purnamasari E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia	Kompensasi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia,

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan konteks masalah dan kajian teori yang telah peneliti paparkan diatas, sehingga untuk bentuk kerangka pemikiran untuk penelitian ini mengenai kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diperhatikan gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau dugaan sementara ialah statement atau pernyataan mengenai ikatan antara 2 variabel ataupun lebih yang senantiasa dalam wujud kalimat pernyataan yang menghubungkan secara universal ataupun spesial, variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sesuai dengan kerangka berpikir dan rumusan permasalahan yang ada, maka rumusan hipotesa dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam

2. H2 : Diduga Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam
3. H3 : Diduga Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek Bi Metal Manufacturing Batam
4. H4 : Diduga Kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipake 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. Dalam ilmu statistika, variabel yaitu suatu hal yang menjadi perlengkapan yang digunakan dalam melakukan penelitian, baik itu karakteristik ataupun standar yang dipake dalam menerangkan fakta atau data dalam penelitian (Manullang, 2014).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat dalam penelitian ini ialah replikasi dan pengembangan yang artinya penelitian ini memakai variabel-variabel yang sudah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Sehingga penelitian sebelumnya selanjutnya digunakan sebagai referensi penelitian ini. Perbedaan yang esensial dari penelitian ini ialah terletak pada objek penelitian yang diteliti yaitu pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam dan jadwal waktu dalam melakukan analisis untuk data terbarunya.

3.3 Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah wilayah atau tempat yang digunakan untuk melakukan penelitian (Sugiyono, 2018). Penentuan lokasi penelitian sangat

menunjang kemudahan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut, karena penentuan tempat penelitian ini merupakan langkah yang cukup penting dilakukan oleh peneliti. Dalam mendapatkan data yang diperlukan oleh peneliti, maka penelitian ini dilakukan peneliti di PT Cladtek BIMetal Manufacturing Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti, jadwal penelitian yang dilakukan berkisar dari bulan maret 2022 sampai dengan agustus 2022 hingga selesai tugas akhir didalam pengerjaan skripsi peneliti. Periode penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Keterangan	Tahun, Bulan Dan Pertemuan													
	2022													
	Maret		April			Mei			Juni		Juli		Agust	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penginputan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■	■	■	■							
Metodologi Peneltian						■	■	■	■					
Penyusunan Kuesioner								■	■	■				
Penyerahan Kuesioner									■	■	■			
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan												■	■	
Penyelesaian Penelitian														■

Sumber : Peneliti (22022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok data objek penelitian dalam bentuk ciri dan juga kualitasnya yang berbeda, yang ditetapkan dan dilakukan penelitian oleh para peneliti, lalu peneliti dapat mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2018a). Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Cladtek BIMetal manufacturing batam yang diketahui akhir mei 2022 sebanyak 400 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan sifat – sifat yang diambil dari jumlah keseluruhan yang dimiliki suatu populasi (Sugiyono, 2018a). Sampel yang baik agar dapat dipake dalam sebuah penelitian berkaitan dengan keakuratan nilai yang ada pada sampel agar mampu mewakili jumlah populasi yang ada (Fitriani Tampubolon, 2020). Sehingga dalam penelitian ini untuk menghitung penentuan jumlah sampel yang dipake oleh peneliti yaitu dengan memanfaatkan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Slovin

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir . Misalnya 5% (0,05)

Maka sampel diambil dengan memanfaatkan rumus slovin berikut :

$$n = \frac{400}{1+400(0,05)^2}$$

$$n = \frac{400}{1+1}$$

$$n = \frac{400}{2}$$

$$n = 200$$

Dengan menggunakan rumus slovin dengan perhitungan diatas maka untuk sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 200 sampel.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling ialah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah *probability sampling* 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).

3.5 Sumber Data

Sumber data merupakan suatu data yang didapat berisi tentang data pokok atau data primer yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan (Fitriani Tampubolon, 2020).

3.5.1 Data Primer

Data primer ialah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian dilakukan (Fitriani Tampubolon, 2020). Sehingga dalam penelitian ini

data yang didapatkan oleh peneliti dengan cara melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan sudah diolah oleh penelitian lain (Desi Lisma Yenti, 2021). Yakni data yang diperoleh dari perantara, yang didapatkan dari laporan, catatan, jurnal ataupun buku, dimana data ini dimanfaatkan untuk mendukung data primer.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data, tahapan yang dikerjakan yang paling utama oleh peneliti ialah dengan cara menentukan teknik pengumpulan datanya (Fitriani Tampubolon, 2020) . Teknik pengumpulan data dipake oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Peneliti bisa memperoleh data sekunder ini dengan cara mencari penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti yang bertujuan untuk menjadi referensi dalam penelitian, buku-buku penelitian yang mempunyai sangkut-pautnya dengan variabel yang diteliti. Data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan akan digunakan sebagai pendukung penelitian ini, namun data dalam penelitian ini paling yang utama yang dipake oleh peneliti ialah hasil dari observasi yang dilakukan peneliti dilapangan serta jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini guna memperoleh data diantaranya, :

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data guna mendapatkan data yang dibutuhkan dengan cara melihat atau memantau langsung ke lapangan tanpa melakukan atau mengajukan pertanyaan kepada sampel penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada semua responden minimal berusia 18 tahun dimana responden mampu untuk bertanggungjawab atas segala masalah atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Untuk mengukur hubungan mengenai pendapat yang tentang pernyataan dalam kuesioner, maka peneliti menggunakan skala likert. Instrumen penelitian dalam skala likert ini yaitu mulai dari tingkat setuju sampai dengan tingkat sangat tidak setuju. Dapat dilihat tabel dibawah ini mengenai skala likert.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
C (Cukup)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah salah satu lambang ataupun kegiatan yang digunakan peneliti dengan berbagai macam gambaran untuk dipahami sehingga memperoleh data, kemudian peneliti dapat mengambil kesimpulannya (Riantiana Pardede, 2020). Dalam peneelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel, diantaranya :

3.7.1 Variabel bebas (variabel independen)

Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi merupakan variabel yang memiliki nilai yang diketahui memberikan adanya perubahan atau pengaruh yang terjadi terhadap variabel yang lain (Riantiana Pardede, 2020). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Variabel Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Iklim Organisasi (X3).

3.7.2 Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel bebas sehingga menyebabkan adanya perubahan, nilai dari variabel terikat berkaitan terhadap nilai variabel bebas (Riantiana Pardede, 2020). Variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi ialah suatu insentif yang diterima oleh para karyaaawan 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 Organisasi (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

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu cara yang bisa dimanfaatkan dalam membentuk gambaran atau memaparkan permasalahan yang akan dilakukan penelitian pada saat itu juga, yang bertujuan untuk memperoleh hasil dari setiap permasalahan dan jawaban dari setiap kegiatan observasi yang telah dilakukan dilapangan (Vincen Johannes, 2021). Untuk penyajian data dalam analisis deskriptif dapat dilakukan dengan menggunakan diagram, mode perhitungan,

persentase, tabel, standar deviasi dan dapat juga menggunakan median. Untuk mempermudah peneliti dalam mengetahui tentang pengaruh antara variabel independen dengan variabel peneliti dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan data yang sudah didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada semua sampel yang telah ditentukan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini bertujuan mengetahui kevalid-an serta diterima atau tidaknya kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kepada sampel yang ditentukan. kuesioner dapat dinyatakan valid apabila kuesioner yang disebarkan bisa menyingkapkan tentang hal yang ingin diukur oleh kuesioner itu sendiri (Vincen Johanes, 2021).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = butir pertanyaan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabe}$ = butir pertanyaan tidak valid

Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai korelasi yaitu korelasi pearson product moment, berikut ini bentuk dari rumusnya :

$$r_{ix} = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Rumus 3.2 Pearson product moment

Sumber : (Vincen Johanes, 2021)

Keterangan rumus:

r_{ix} = Koefisien korelasi

I = Butir skor

x = Total skor

n = Banyaknya subjek (responden)

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dijadikan alat ukur yang bertujuan dalam menetapkan hasil yang konsistensi, dimana mampu menjamin nilai yang dihasilkan akan tetap sama meskipun dilakukan pengukuran yang berulang-ulang. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa mampu untuk diakui sebagai alat ukur yang benar. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas yaitu metode Conbrach Alpa, dimana dipake untuk pengukuran skala uji dengan menggunakan skala likert.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Metode Conbrach Alpha}$$

keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varian terhadap item

δ_1^2 = Varian skor secara keseluruhan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan agar mengetahui hal pertama yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu pengujian instrumen dan perlengkapan yang dibutuhkan serta yang digunakan. Dengan demikian berikut ini terdapat sejumlah uji data yang dipakai diantaranya :

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen serta variael dependen dapat didistribusikan secara normal dengan menggunakan model

regresi. Dalam melakukan uji normalitas ini bisa memakai histogram regresi yang sudah dinormalisasikan atas nilai residu. Penelitian yang memiliki distribusinya normal dapat diketahui dengan tes normal P-Plot nya, dengan tes histogram dan tes Kolmogrov-Smirnov. Kurva untuk nilai residual nya yang sudah terstandarisasi mampu disebut normal apabila nilai untuk Kolmogrov-Smirnovnya itu $Z < Z_{Tabel}$ dapat juga menggunakan nilai Probability dengan Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 .

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menyelidiki apakah antar variabel independen terdapat hubungan korelasi terhadap model regresi yang digunakan. Model regresi dapat dikatakan baik apabila variabel independennya tidak ada korelasi ditemukan. Sehingga variabel independennya yang ditemukan memiliki korelasi maka nilai untuk variabel indenpedennya itu adalah nol. Nilai *cut off* dipakai untuk melihat multikolinearitas saat untuk nilai toleransinya $< 0,10$ atau sama juga dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 . Apabila diketahui untuk nilai *Variance Inflation Factornya* < 10 maka tidak ada ditemukan hubungan antara variabel bebas (Riantiana Pardede, 2020).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dipakai dalam mennganalisis model regresi yang bertujuan untuk menyampaikan apakah ditemukan varian dari pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Apabila didalam penelitian tidak adanya ditemukan perihal tentang uji heteroskedastisitas artinya model regresi yang digunakan dalam penelitian tersebut baik.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini maka dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1). Jika titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier salah satu analisis yang digunakan dalam peramalan nilai yang memiliki dampak terhadap dua bahkan lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi dipake menjadi alat uji yang diharuskan mempunyai data dan syarat dalam tipe rasio interval dimana data yang digunakan wajib berdistribusi yang normal dan juga sesuai dengan syarat dalam Tes asumsi klasik. Berikut ini rumus regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini, yakni :

$$\boxed{Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + b_2 x_2 + e}$$
 Rumus 3.4 Regresi linier Berganda

Keterangan Rumus :

- Y = variabel terikat
a = Konstanta
X1 & X2 = variabel bebas

b_1 & b_2 = Koefisien regresi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Salah satu analisis yang dipakai untuk memastikan tentang apakah dalam penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat, merupakan suatu tujuan dari analisis determinasi dilakukan (Riantiana Pardede, 2020). Koefisien yang dilambangkan dengan R Square memiliki tujuan membuktikan dan menduga seberapa jauh variabel X mempengaruhi variabel Y dengan bertepatan. Sehingga regresi r^2 dalam hal ini berfungsi untuk menerangkan keterkaitan linier antara dua variabel maupun lebih yang memiliki nilai yang mampu memiliki dampak negatif ataupun positif.

3.9. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yaitu dasar yang digunakan sebagai bukti yang berbentuk informasi ataupun data yang menetapkan keputusan dalam menerima atau menolak suatu kebenaran pernyataan tentang dugaan sementara semasa dilakukannya penelitian (Riantiana Pardede, 2020). Dalam menguji hipotesis penelitian ini, maka metode yang dipakai ialah uji T dan Uji F, yaitu :

3.9.1 Uji T –test)

Uji T-test dilakukan bertujuan untuk menguji variabel independen secara parsial (individu) dengan variabel terikat. Apabila nilai sig yang diterima < 0.05 maka kesimpulannya variabel independen berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen dan juga melihat persamaan nilai-nilai T_{Tabel} dan T_{Hitung} juga.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat.

$T_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak H1 diterima

$T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H0 diterima dan H1 ditolak

3.9.2 Uji F

Uji F bertujuan dilakukan untuk mengetahui bayangan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah terdapat pengaruh yang secara simultan, yang akibatnya untuk variabel bebas diuji analisisnya terdapat pengaruh dengan variabel dependen (Riantiana Pardede, 2020). perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan aturan yang ditetapkan sebagai berikut :

H0 = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

H1 = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H1 diterima

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 ditolak

Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H1 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel bebas mampu menerangkan variabel terikatnya secara bersamaan. Namun sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H0 ditolak yang artinya secara bersama-sama variabel variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

