

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 factor primer dalam meningkatnya stress kerja (Lenni Sinaga, 2021)

Berdasarkan uraian pengertian kompensasi diatas 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 jua mewujudkan usaha sebuah organisasi dalam mengoordinasikan 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 pemimpiun 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 peyebab stres kerja disebabkan atas bebebrapa 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 Johanes, 2021), diantaranya :

1. Lingkungan Luar (Eksternal)

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