



JIGE 5 (3) (2024) 2079-2088

JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION

ejournal.nusantaraglobal.or.id/index.php/jige

DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3340>

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DYEHOUSE DEPARTMENT PT. COATS REJO INDONESIA

Erni Yuningsih^{1*}, Tini Kartini¹, Dennis Octavian Crebas¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor, Indonesia.

*Corresponding author email: erni.yuningsih@unida.ac.id

Article Info

Article history:

Received August 24, 2024
Approved September 16, 2024

Keywords:

Compensation, Work climate, Employee Performance.

ABSTRACT

A good organization is an organization that has been able to create good performance. To achieve good performance, employees who have high work capacity are needed to anticipate opportunities and challenges in an increasingly competitive business environment. Factors that can influence employee performance include compensation and work climate. The research was motivated by the fact that the targets set by the company had not been achieved, which was thought to be due to the provision of compensation that had not been maximized and that a good work climate had not been created. Based on these problems, this research aims to find out whether there is an influence of compensation and work climate on employee performance in the Dyehouse Department of PT. Coats Rejo Indonesia. both simultaneous and partial influence. The sample selection technique used purposive sampling technique, with a sample size of 57 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression analysis methods. The research results simultaneously show that compensation and work climate have a positive and significant effect on employee performance, partial test results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work climate has a positive and significant effect on employee performance.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Yuningsih, E., Kartini, T., & Crebas, D. O. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DYEHOUSE DEPARTMENT PT. COATS REJO INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2079–2088. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3340>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi

Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dyehouse Department PT. Coats Rejo Indonesia... - 2079

angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja atau karyawan (Samsuni, 2017).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam perusahaan, karena sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja karyawan dapat diukur dan dipahami dengan jelas melalui indikator seperti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2018).

Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup bersaing dengan perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini (Wardani, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan diantaranya yaitu Sikap dan Mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Kompensasi, Jaminan Sosial dan Kesehatan, Iklim Kerja, Sarana dan Prasarana (Sedarmayanti, 2017).

Salah satu yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan atas pencapaian yang telah diberikan kepada perusahaan (Rivai, 2019). Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi finansial dan non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Faktor yang mempengaruhi kompensasi (Hasibuan, 2020): Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan, Biaya Hidup, Kondisi Perekonomian Nasional. Kompensasi dapat diukur dan dipahami dengan jelas melalui indikator seperti gaji, bonus, insentif dan kompensasi tidak langsung (Rivai, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu iklim kerja, iklim kerja di definisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Wirawan, 2017).

(Hamsah, 2019), menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi iklim yaitu: Pimpinan Organisasi, Tingkah Laku Karyawan, Tingkah Laku Kelompok Kerja dan Faktor Eksternal Organisasi. Iklim kerja dapat diukur melalui indikator keterbukaan, solidaritas, jujur dan saling menghargai dengan tujuan yang jelas (Wirawan, 2017).

Perusahaan PT. Coats Rejo Indonesia adalah perusahaan tekstil di wilayah Asia - Pasifik. PT. Coats Rejo Indonesia itu sendiri merupakan perusahaan produksi tekstil berpusat di Manchester Inggris dan salah satu produksi benang jahit yang terbesar di dunia. PT. Coats Rejo Indonesia yang pertama didirikan di Provinsi Jawa Timur tahun 1940 dan di kota Bogor tahun 1972 (Cahyono et al 2023). PT. Coats Rejo Indonesia tersebar di 68 negara dan 250 distributor di seluruh dunia dengan jumlah karyawan kurang lebih 40.000 orang. *Manufacturing* PT. Coats Rejo Indonesia di Bogor memiliki 7 departemen operasional, salah satunya yaitu *dyehouse department*.

Dyehouse department merupakan departemen awal dalam rangkaian proses operasional produksi di *manufacturing* PT. Coats Rejo Indonesia.

PT. Coats Rejo Indonesia memiliki target pada setiap masing-masing departemen operasional yang disebut *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah sekumpulan data dan informasi yang berisi hasil dari kinerja yang ditargetkan oleh manajemen (Haholongan et al. 2022). Kondisi pencapaian KPI *dyehouse department* saat ini belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, terjadi fluktuatif terhadap pencapaian target KPI *dyehouse department* tahun 2023, hal ini menunjukkan kurang konsistennya performa kinerja karyawan *dyehouse department*.

Skor nilai total rata-rata penilaian kinerja karyawan tetap level produksi *dyehouse department* yaitu 93 atau sebesar 66% dari target skor akumulasi penilaian yang ditetapkan yaitu 140. Hal ini menunjukkan bahwa target penilaian kinerja karyawan belum tercapai. Tidak tercapainya hasil penilaian kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi yang belum maksimal. Pemberian kompensasi bagi industri tekstil dapat mencakup hal sebagai berikut: Tingkat kecukupannya sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar (minimum), Bersifat wajar atau adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (*eksternal* Perusahaan atau organisasi), Bersifat wajar atau adil dari sudut kemampuan Perusahaan dan Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja atau anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual yang terkait dengan perbedaan posisi atau jabatan (Sundjoto, 2024).

Selain kompensasi, faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah iklim kerja. Iklim kerja dapat memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perusahaan maupun karyawan. Kualitas lingkungan *internal* suatu perusahaan, merupakan salah satu elemen dari iklim kerja dapat berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan. Terciptanya iklim kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan dapat menikmati pekerjaan tanpa merasa adanya tekanan (Tampubolon, 2021). Hasil Pra Survei kepada 20 karyawan tetap mengenai iklim kerja di *dyehouse department* PT.Coats Rejo Indonesia, sebanyak 30% menyatakan bahwa iklim kerja di *dyehouse department* belum tercipta dengan baik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, analisis data bersifat kuantitatif dengan pendekatan bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif melalui pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner atau angket) di *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia. Variabel yang diteliti ada 2 (dua) macam yaitu variabel dependen (kinerja karyawan), dan variabel independen (kompensasi dan iklim kerja).

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan level operator produksi *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 orang karyawan terdiri dari 107 karyawan tetap dan 26 karyawan kontrak. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yaitu karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sampai lebih dari 25 tahun. Jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu sebanyak 57 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dibantu dengan

program Statistical Package For Social Sciences (SPSS) versi 29. Sebelum dilakukannya pengujian hubungan antar variabel, maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta uji asumsi klasik.

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa masalah klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam data yang digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kompensasi (X_1)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,336	0,3	Valid
2	0,319	0,3	Valid
3	0,563	0,3	Valid
4	0,610	0,3	Valid
5	0,859	0,3	Valid
6	0,707	0,3	Valid
7	0,883	0,3	Valid
8	0,330	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing- masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,3) artinya seluruh butir pertanyaan variabel kompensasi (X_1) dinyatakan valid.

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Iklim Kerja (X_2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,732	0,3	Valid
2	0,602	0,3	Valid
3	0,713	0,3	Valid
4	0,618	0,3	Valid
5	0,553	0,3	Valid
6	0,609	0,3	Valid
7	0,710	0,3	Valid
8	0,574	0,3	Valid
9	0,503	0,3	Valid
10	0,539	0,3	Valid
11	0,719	0,3	Valid
12	0,498	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} pada masing- masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,3) artinya seluruh butir pertanyaan variabel iklim kerja (X_2) dinyatakan valid.

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,801	0,3	Valid
2	0,731	0,3	Valid
3	0,851	0,3	Valid
4	0,328	0,3	Valid
5	0,854	0,3	Valid
6	0,905	0,3	Valid
7	0,718	0,3	Valid
8	0,455	0,3	Valid
9	0,762	0,3	Valid
10	0,328	0,3	Valid
11	0,721	0,3	Valid
12	0,303	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing- masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3) artinya seluruh butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Rekapitulasi Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R_{kritis}	Kesimpulan
Kompensasi	0,709	0,6	Reliabel
Iklim Kerja	0,748	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari nilai R_{kritis} 0,6 untuk masing-masing variabel kompensasi, iklim kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, iklim kerja dan kinerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan

Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki, berusia 40-50 tahun, masa kerja 11-15 tahun dengan pendidikan terakhir SMA sederajat dan memiliki penghasilan Rp. 5-6 Juta perbulan.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Tanggapan karyawan mengenai kompensasi menunjukkan nilai rata – rata sebesar 2,79 yang termasuk dalam kategori Cukup Sesuai. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan PT. Coats Rejo Indonesia terhadap karyawan *dyehouse department* cukup sesuai didukung dengan bukti gaji, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung.

Indikator kompensasi yang memiliki skor terendah yaitu bonus sebesar 1,30. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah seharusnya memberikan bonus akhir tahun dan bonus pencapaian target atau melebihi target kepada karyawan karena hal ini sudah tertera di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021. Tentang Pengupahan di Pasal 8 dan 11 dengan tujuan agar setiap karyawan lebih terangsang untuk bekerja semakin maksimal dan lebih meningkatkan kinerja menjadi sangat tinggi dengan tujuan mewujudkan setiap target yang di inginkan oleh perusahaan. Pemberian bonus merupakan salah satu cara untuk mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Iklim Kerja (X_2)

Tanggapan karyawan mengenai iklim kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,83 dan termasuk dalam kategori penilaian baik. Hal ini menunjukkan sudah terciptanya iklim kerja yang baik di *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia berdasarkan keterbukaan, solidaritas, jujur dan saling menghormati dengan tujuan yang jelas.

Indikator yang memiliki skor terendah yaitu solidaritas sebesar 3,61. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait cara menunjukkan simpati dan empati terhadap karyawan bukan hanya sekedar pemberian secara finansial akan tetapi dengan adanya kehadiran serta kepedulian dengan cara mengunjungi karyawan yang sedang sakit atau terkena musibah, dikarenakan hal tersebut akan memberikan dampak psikologis yang baik kepada karyawan dan akan menimbulkan rasa hormat dari karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa dihargai dan dianggap, tidak hanya sebatas hubungan pekerjaan.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,85 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia umumnya memiliki kinerja yang tinggi di dukung dengan bukti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. skor terendah sebesar 3,34 yaitu pada indikator pengawasan. Metode pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh *process controller* terhadap karyawan dalam kegiatan operasional produksi harus dilakukan evaluasi. *Process controller* harus lebih dapat memahami pendekatan pengawasan yang sesuai dengan karakter setiap karyawan agar menghasilkan output yang maksimal. Intensitas pengawasan yang dilakukan oleh *process controller* tidak harus selalu berada di area produksi dan melakukan *monitoring* setiap saat pada setiap job position. Pengawasan dapat dilakukan secara berkala dan ketika terjadi laporan permasalahan produksi. Atasan harus lebih memberikan kepercayaan penuh terhadap karyawan dalam melakukan kegiatan operasional produksi, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif terhadap karyawan, sehingga diharapkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang maksimal.

Hasil Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan tersebut adalah menunjukan pengaruh kompensasi dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *dyehouse department* PT. Coats Rejo Indonesia.

Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	25,783	4,308		5,985	,001
	Kompensasi	,198	,140	,130	1,711	,034
	Iklim Kerja	,539	,068	,734	7,989	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* pengolahan data SPSS 29, 2024

$$Y = 25,783 + 0,198 X_1 + 0,539 X_2 + e$$

Interpretasi dari hasil pengujian regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kompensasi (X1) bertanda positif, berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan kompensasi diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi iklim kerja (X2) bertanda positif, berarti variabel iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan iklim kerja, diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel kompensasi dan iklim kerja dengan kinerja karyawan. Adapun hasil analisis korelasi berganda berikut:

Tabel Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,529	2,569

a. Predictors: (*Constant*), Kompensasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* pengolahan data SPSS 29, 2024

Adapun hubungan antara kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,739 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin sesuai kompensasi dan semakin baik iklim kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Besarnya R square sebesar 0,546 atau 54%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, jaminan sosial dan kesehatan, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan iklim kerja secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji F, sebagai berikut:

ANOVA^a

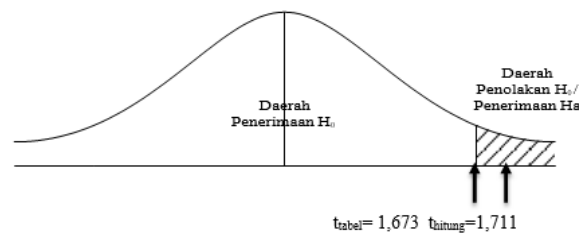
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	427,865	2	213,933	32,416	<,001b
	Residual	356,38	54	6,600		
	Total	784,246	56			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (*Constant*), Iklim Kerja, Kompensasi
- Sumber: *Output* pengolahan data SPSS 29, 2024

Berdasarkan nilai F_{hitung} pada tabel tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 32,416 dan nilai tabel F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 57-3 = 54$ sebesar 3,168. Sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32,416 > 3,168$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan kompensasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengujian Uji-t Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

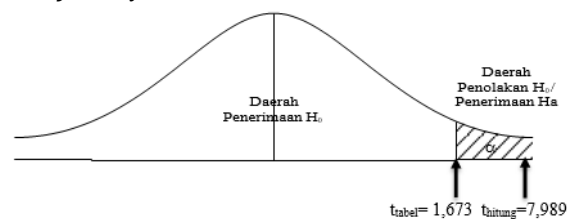
Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,711 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $57-3 = 54$ sebesar 1,674 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,711 > 1,674$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.18 Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X_1)
 Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel iklim kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,989 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $57-3 = 54$ sebesar 1,674 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,989 > 1,674$). Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.19 Hasil Uji t Variabel Iklim Kerja (X_2)
 Sumber: Data Primer Diolah, 2024

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai yaitu ada beberapa tanggapan dari karyawan diantaranya. Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi, Indikator tertinggi adalah kualitas dan waktu, serta terendah adalah pengawasan, Tanggapan karyawan terhadap kompensasi *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup sesuai. Indikator tertinggi adalah gaji, serta terendah adalah bonus. Tanggapan karyawan terhadap iklim kerja *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Indikator tertinggi adalah keterbukaan, serta terendah adalah solidaritas

Dari hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia.

Sedangkan hasil uji secara parsial yaitu sebagai berikut. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Dyehouse Department* PT. Coats Rejo Indonesia.

REFERENSI

- Cahyono, E. H., Fibriyani, V & Wahyuni, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. COATS REJO INDONESIA, PLERET, KABUPATEN PASURUAN. *MUSYTARI Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(2). 78-97.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KEY PERFORMANCE INDICATORS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PERALATAN RUMAH TANGGA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8). 2763- 2768.
- Hamsah. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Islam*, 3 (2).
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuni. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al Falah*, 17(31). 113-123
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sundjoto. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi pada Kompensasi Langsung dan Kinerja Karyawan di Industri Tekstil. *Indonesian Business Review Journal*, 7 (1), 1-17.
- Sopian, A., Alparizi & Ida, Abdul Gopar. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Recta Giri Indah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), 870-879.
- Tampubolon. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi*, 90-105

- Wahyono, A. E. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8 (1).
- Wardani, R. K., Mukzam, M. J & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 31(1). 58-65
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.