DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, Compensation, and Work Stress to Employee Performance

Suci Suriani[1*], Yuni Hardi[2], Sri Langgeng Ratnasari[3], Zulkifli[4], Hotma Ita Sinaga[5], Muhammad Zurino Gozza[6], Desi Pera Purba[7], May Adilla Putri[8], Zulfa Utami[9], Gandhi Sutjahjo[10]
[1-4]Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[5-7]Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[8-9]Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[10]Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia
E-mail: suci.suriani@yahoo.com

Abstrak

Fungsi manajerial sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, secara umum dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. terdapat hubungan antara satu dengan yang lainnya, sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk suatu organisasi yang baik dalam berbagai bidang organisasi perusahaan dengan tujuan yang sama yaitu mencari keuntungan atau profit. Melihat kondisi riil kinerja karyawan, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, adapun fenomena yang terjadi di PT. Duta Dimensi Batam adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan, khususnya karyawan produksi masih kurang mampu mencapai hasil target jam produktif yang dihasilkan pada tiap bulannya. Hasil observasi awal terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duta Dimensi Batam yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja, maka dari latar belakang di atas perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Stres Kerja; Kinerja karyawan

Abstract

The function of managerial is very important on success of company, generally divided into several management functions, namely marketing functions, finance functions, production functions and personnel or human resources functions. there is have a relationship between one another, so that it becomes a unit to form a good organization in various fields of company organization with the same goal of seeking profit or profit. Seeing the real conditions of employee performance, there are still many obstacles faced, as for the phenomena that occur at PT. Duta Dimensi Batam is the less-than-optimal performance of employees, especially production employees who are still unable to achieve the target results of productive hours produced each month. The results of preliminary

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

observations of several factors that affect the performance of employees at PT. Duta Dimensions Batam, namely organizational culture, leadership style, compensation, and work stress, so from the above background it is necessary to conduct research to identify and analyze the influence of organizational culture, leadership style, compensation, and work stress on the performance of employees of PT. Duta Dimensi Batam.

Keyword: *Organizational Culture; Leadership Style; Compensation; Work Stress Performance of Employee*

PENDAHULUAN

PT. Duta Dimensi Batam merupakan perusahaan lokal yang bergerak di bidang *manufacture* yang pada prosesnya meliputi pengadaan *supporting* alat-alat yang dibutuhkan oleh perusahaan lain yang membutuhkan alat alat bantu untuk proses mereka. Pada proses penyediaan alat-alat tersebut, sebagian dari alat-alat tersebut dikerjakan secara *inhouse* dengan menggunakan mesin *Computer Numerically Controlled* (CNC), tujuan dari penggunaan mesin CNC ini dikarenakan alat-alat tersebut membutuhkan tingkat keakuratan dan kehalusan yang tinggi. Pengerjaan dilakukan secara *inhouse*, sebagian dari alat-alat tersebut juga dikerjakan oleh *Vendor* yang telah ditunjuk dengan mempertimbangkan tingkat kesulitan yang relatif tidak begitu tinggi, biaya yang lebih murah serta beberapa jenis proses yang tidak dapat dilakukan *inhouse* seperti *coating*, *threading* dan sebagainya.

Budaya yang diterapkan di PT. Duta Dimensi Batam adalah budaya Bekerja benar pada saat pertama (*Doing right at the first time*). Pada proses produksi masih banyak permasalahan yang muncul, seperti produk yang tidak sesuai dengan persyaratan (*requirement*). Karyawan tidak bersedia mengerjakan pekerjaan yang sulit, kurang nya loyalitas karyawan, ketidak patuhan karyawan terhadapap instruksi atasan dikarenakan gaya kepemimpinan yang masih belum terorganisir. Tingginya stres kerja yang dialami karyawan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Hasil pengamatan awal beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Duta Dimensi Batam, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja, maka dari latar belakang tersebut di atas perlunya dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Berdasarkan hasil observasi kondisi riil keempat variabel, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan, dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu, maka perlunya dilakukan penelitian untuk pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Penelitian tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitin Sulistyaningsih (2012) menunjukkan bahwa pengarug budaya organisasi mengalami pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sri Sumarniwati (2019)

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

menyimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan juga akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Taufik Ismail Sitompu juga menyimpulkan bahwa kompensasi juga berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rusmawanti (2013) mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah: H1: Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. H2: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. H3: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. H4: Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. H5: Diduga Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Budaya organisasi

Sejarah kelahiran budaya organisasi tidak terpisahkan dengan ilmu antropologi, hal ini dikarenakan subjek utamanya ialah kebiasaan masyarakat. Pada tahun 1980 sampai 1990 para pakar mulai serius mendalami budaya organisasi, hal ini disebabkan melihat kekalahan perusahaan-perusahaan Amerika Serikat yang gagal dibadingkan dengan budaya organisasi perusahaan dari Jepang. Istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat ditelaah beragam sudut pandang.

Menurut Sutopo (2012) Budaya oragnisasi adalah kerangka kognitif pengetahuan dalam setiap anggota di dalamnya, sehingga agar sesuai dengan harapan maka dijadikan sikap, norma, dan nilai dalam mengembangkan keratifitas serta memajukan komunitas di dalamnya. Pengertian budaya organisasi adalah sistematisasi aturan kelompok yang terwujudkan melalui nilai, norma, dan idiologi, sehingga kondisi ini menjadi pedoman serta keyakinan dalam berprilaku sesuai dengan aturan yang ada, Hakim (2011). Budaya merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, Luthans (2012).

Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Ada beberapa jenis budaya organisasi yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

1. Budaya peran (*apollo).* Jenis budaya organisasi (lembaga) yang dimiliki ciri-ciri birokrasi tinggi, dikelola secara secara ilmiah dan memiliki disiplinn tinggi.
2. Budaya kuasa **(***zeus)*. Jenis budaya organisasi yang mempunyai ciri-ciri yaitu seorang tokoh di tengah tengah dan di pusat hubungan dengan teman teman yang sehati sepikiran dan mempunyai ciri-ciri lisan yang kuat dan intituitif.
3. Budaya tugas atau matrik (*athena*). Jenis budaya organisasi dimana di dalamnya orang-orang berkumpul dari latar belakang ilmu dan keterampilan yang berbeda-beda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.
4. Budaya atomistis (*bionysius*). Jenis budaya organisasi dimana di dalam orang-orang berkumpulan karena suatu minat, visi atau keterangan yang sama.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan adalah merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial, sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempegaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2020)

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018) Indikator Gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat. Hal pertama yang harus diperhatikan seseorang saat menjadi pemimpin adalah sifatnya. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan, sifat sangat menentukan keberhasilanan seorang untuk menjadi pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin juga ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimilikinya misalnya bagaimana pemimpin tersebut memperlakukan bawahanya.
2. Kebiasaan. Berikutnya adalah kebiasaan, kebiasaan juga memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan. Fungsi Kebiasaan ini adalah sebagai penentu pergerakan perilaku seorang dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Kebiasaan akan menggambarkan segala tindakan yang dilakukan seseorang tersebut sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen. Bagaimana dengan temperamen? Temperamen sendiri merupakan gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen. Nah, untuk jadi pemimpin harus memilki temeramen yang baik.
4. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin. Watak seorang pemimpin dapat mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*) seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.
5. Kepribadian. Kepribadian juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas seorang pemimpin, Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau krakteristik keperibadian yang dimilikinya.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Riani, 2013). Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, diberikan kepada karyawan sebagai

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara perusahaan dan karyawannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar (Mangkunegara, 2015).

1. Faktor Pemerintah, Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
2. Penawaran Bersama antar Perusahaan dan Karyawan, Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.
3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan, Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan, hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Ukuran Perbandingan Upah, Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan, untuk menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar, artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Permintaan dan Persediaan, dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar, artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
7. Kemampuan Membayar, dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan, artinyajangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Prinsip Upah dan Gaji dari Indikator Kompensasi

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan, artinya tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya. Struktur Pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

Penentuan Bayaran individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi karyawan. Metode Pembayaran, ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Kontrol Pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah.

Menurut *Sadili Samsudin (2010)*, pengertian gaji adalah sesuatu yang terkait dengan uang yang diberikan kepada karyawan atau pegawai.

Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2016) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji. Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3. Tunjangan. Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
4. Fasilitas. Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Stres Kerja

Mangkunegara (2012) mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Siahaan (2017), menyatakan stres kerja, secara umum mengacu pada tingkat stres yang bersumber dari kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat stres pekerjaan dianggap sebagai faktor psikologis yang akan muncul karena aktivitas terkait pekerjaan yang diberikan untuk setiap karyawan. Menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2011) menyatakan bahwa stres merupakan suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap karyawan. Menurut Sule & Priansa (2018), stres dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Stres yang terlalu berat dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengemban tugas yang diemban dari organisasi sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu. Stres dapat disebabkan oleh salah satu stressor atau kombinasi dari berbagai stressor.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Jenis Jenis Stres Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018), stres kerja terdiri atas dua macam, yaitu :

1. *Eustress*, merupakan hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisai yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi. Stres ini terjadi sampai pada level tertentu.
2. *Distress*, merupakan hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Sumber dan Penyebab Stres Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018), secara spesifik bahwa sumber dan penyebab stres kerja dapat dikelompokkan kembali menjadi:

1. Tidak Adanya Dukungan Sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan atau keluarga.
2. Tidak Adanya Kesempatan Berpartisipasi dalam Pembuatan Keputusan di Kantor Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Pelecehan Seksual Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan, namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita.
4. Kondisi Lingkungan Kerja Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan semacamnya.
5. Manajemen yang Tidak Sehat Situasi kerja pimpinan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang seharusnya kecil menjadi besar. Seseorang tidak akan leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja.
6. Tipe Kepribadian Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres kerja dibanding dengan tipe kepribadian B. Organisasi akan selalu mengalami dilema ketika mengambil karyawan dengan tipe kepribadian A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dalam pekerjaan mereka, namun disisi lain organisasi akan mendapatkan karyawan yang mendapat risiko serangan atau sakit jantung.
7. Peristiwa atau Pengalaman Pribadi, Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Di isamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman juga termasuk kategori ini.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salmawati (2014), dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

1. Gejala Psikologis. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
2. Gejala Fisik. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya ekskresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, sakit maag, bermasalah pada pencernaan, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Perawat sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
3 Gejala Perilaku. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012). Perawat yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen yang didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja (*performance*). Menurut Kasmir (2018), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan para ahli di atas adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, Kasmir (2018).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Busro (2018), bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu mau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Menurut Masharyono, dkk, (2015) terdapat delapan kriteria yang dapat dijadikan ukuran dalam menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu:

1) *Quantity of work:* Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2) *Quality of work:* Merupakan Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) *Job knowledge:* Merupakan wawasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya.
4) *Creativeness*: Merupakan kreatifitas atau gagasan dimunculkan dalam menyelesaikan pekerjaan
5) *Cooperation:* Merupakan kesediaan bekerjasama dengan karyawan lainnya.
6) *Dependability:*Dapat diandalkan, dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
7) *Initiative:*Inisiasi atau kesadaran sendiri untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sangat baik tanpa harus diawasi dan diperintah.
8) *Personal Qualities:* Menyangkut kepribadian, kepatuhan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi atau kedisiplinan.

Indikator kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1) Kualitas (mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2) Kuantitas (Jumlah): Untuk mengukur kinerja dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang
3) Waktu (jangka waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu menyelesaikan pekerjaannya.
4) Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5) Pengawasan: Hampir semua jenis pekerjaan perlu dilakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan sedang berjalan.
6) Hubungan antar karyawan: Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan.

Metode penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan sumber data utama yang merupakan sumber data yang didapatkan dari lokasi objek penelitian, dengan menyebarkan atau memberikan kuesioner (angket) kepada responden.

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir sehingga riset ini memiliki kecenderungan untuk menggunakan teknik analisis angka-angka secara statistik dan statistika, maka hal yang wajar jika dalam penelitian kuantitatif metode pengumpulan data

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

menggunakan populasi dan sempel. Populasi adalah kumpulan subjek penelitian sedangkan sampel merupakan objek riset yang akan dilakukan kajian.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang akan diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019). Penelitian ini pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif (mewakili), untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian.

Data yang telah terkumpul dapat dianalisis dengan cara kuantitatif dan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga bisa disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil secara *random*, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil, Sugiyono (2017).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendekatan analisis kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat, dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini untuk mengukur pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi dan sampel pada dasarnya diperlukan dalam menjelaskan batasan yang digunakan peneliti dalam menentukan responden. Populasi merupakan objek atau subjek yang beredar pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, khususnya teknik ini dilakukan untuk analisis dalam penelitian kuantitatif. Menurut Umar (2019), populasi adalah wilayah generalisasi, baik finit maupun infinit dari sekumpulan elemen dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah sekumpulan individu berupa bagian dari populasi.

Sampel Penelitian

Berdasarkan jumlah populasi karyawan permanen PT. Duta Dimensi Batam 76 orang maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh populasi karyawan tetap sebanyak 76 orang. Menurut Sugiyono (2017), pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam penetapan pengukuran terhadap variabel yang diamati.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Y). Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kompensasi (X_3), dan Stres Kerja (X_4).

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)
   Menurut Siyoto dan Sodik (2015), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen Penelitian

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2018), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengumpulan data dengan skala 1 sampai dengan 5 dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju : Skor 1
2. TS = Tidak Setuju : Skor 2
3. RR = Ragu-Ragu : Skor 3
4. S = Setuju : Skor 4
5. SS = Sangat Setuju : Skor 5

Berdasarkan skala pengukuran, maka rancangan instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pernyataan
Budaya Organisasi (X1) Ummi, (2015)	1. Pelaksanaan Norma	Skala *Likert*	1-5
	2. Pelaksanaan Nilai Dominan		6-10
	3. Pelaksanaan Aturan		
	4. Iklim Organisasi		11-15
			16-20
Gaya Kepemipinan (X2) Kartini Kartono (2008)	1. Sifat	Skala *Likert*	21-25
	2. Kebiasaan		26-30
	3. Tempramen		31-35
	4. Watak		36-40
	5. Kepribadian		41-45
Kompensasi (X3) Sinambela (2016)	1. Upah dan Gaji	Skala *Likert*	46-50
	2. Insentif		51-55
	3. Tunjangan		56-60
	4. Fasilitas		61-65

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Stres Kerja (X4) Salmawati (2014)	1. Gejala Psikologis 2. Gejala Fisik 3. Gejala Perilaku	Skala *Likert*	66-70 71-75 76-80
Kinerja Karyawan (Y) Kasmir (2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan	Skala *Likert*	1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

HASIL PENELITIN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* r hitung di peroleh dari hasil *output.* Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Penelitian hasil uji validitas untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan Tidak Valid	Jumlah Butir Pernyataan Valid
Budaya Organisasi (X1)	19	0	19
Gaya Kepemimpinan (X2)	25	0	25
Kompensasi (X3)	20	0	20
Stress Kerja (X4)	14	0	14
Kinerja Karyawan (Y)	29	0	29

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisen cronbach alpha, dimana instrument dikatakan raliabe, jika memiliki koefisen *cronbach alpha* sama dengan 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2012: 48). Hasil uji reliabilitas data, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian Realibilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan Valid	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Butir Pernyataan

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

			Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	19	.884	19
Gaya Kepemimpinan (X2)	25	.860	25
Kompensasi (X3)	20	.883	20
Stress Kerja (X4)	14	.685	14
Kinerja Karyawan (Y)	29	.859	29

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Deskripsi Variabel

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap variabel penelitian karyawan PT. Duta Dimensi dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Untuk lebih jelasnya akan di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Deskripsi Variabel

N=76	X1	X2	X3	X4	Y
Mean	4.296	4.296	4.296	4.296	4.296
Std.Deviation	.1503	.1997	.1526	.1832	.2459
Minimum	3.90	3.58	3.84	3.88	3.67
Maximum	4.61	4.74	4.68	4.72	4.98

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Data tabel 4, menunjukkan bahwa nilai mean untuk X1, X2, X3, X4 dan Y adalah 4.296. Standar deviasi untuk X1 adalah .1503, X2 .1997, X3 .1526, X4 .1832 dan Y sebesar .2459. Nilai Minimum untuk X1 adalah 3.90, X2 3.58, X3 3.84, X4 3.88 dan Y sebesar 3.67 sedangkan nilai maksimum untuk X1 adalah 4.61, X2 4.74, X3 4.68, X4 4.72 dan Y sebesar 4.98.

Cara lain uji normalitas adalah dengan uji statitik *One sample Kolmogorov Smirnov.* Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi *(Asymp Sig 2 tailed)* > 0.005, maka data resedual bedistribusi normal
- Jika nilai signifikansi *(Asymp Sig 2 tailed)* ≤ 0.005, maka data resedual bedistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnof Test

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13862464
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.079
Test Statistic		.092
Asym. Sig. (2-tailed)		.183[c]
Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pada tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *(Asym, sig 2 Tailed)* sebesar 1.83. Karena nilai lebih dari 0.05, jadi resedual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Selain itu deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebasnya dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1. Oleh karena itu dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6
Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Budaya Organisasi X1	.769	1.301
	Gaya Kepemimpinan X2	.615	1.626
	Kompensasi X3	.800	1.250
	Stress Kerja X4	.786	1.272

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Dilihat dari tabel 6. nilai VIF yang diperoleh keempat variabel ada disekitar angka 1 – 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.10, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Kuantitatif

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi antara variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam pengolahan data dengan software SPSS versi 22 Nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,266. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersamasama antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,6% atau sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7
Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coeffeciens		Unstandardized Coeffeciens	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	2.023	.453		4.467	.000
X1 - Budaya Organisasi	.189	.068	.185	2.782	.007
X2 - Gaya Kepemimpinan	.321	.074	.322	4.335	.000
X3 - Kompensasi	.266	.056	.310	4.755	.000
X4 - Stress Kerja	-.438	.070	-.409	-6.224	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.189. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan budaya organisasi maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0.189. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.321. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan gaya kepemimpinan maka kinerja akan ikut meningkat sebesar 0.321. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah sebesar 0.266. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0.266. Nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja adalah sebesar -0.438. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh stress kerja lebih kecil dibandingkan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi karena hasilnya adalah sebesar -0,438.

Beta untuk X1 = 0.189, untuk X2 = 0.321, untuk X3 = 0.266 dan untuk X4 = -0.438. Dengan demikian variabel yang paling dominan yang mempunyai koefisien beta = 0,321 adalah variabel gaya kepemimpinan diikuti oleh variabel kompensasi dengan koefisien beta = 0,266 , variabel budaya organisasi dengan koefisien beta = 0,189 serta varibel stress kerja dengan koefisien beta = -0438. Oleh karena itu, dengan mengacu pada hasil beta *(Unstandartdized Coefficients)* di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut: Y = 2.023 + 0.189X1 + 0.321X2 + 0.266X3 - 0.438X4

Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas X_1, X_2, X_3, dan X_4

Berikut ini merupakan hasil uji t (Parsial) dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Uji t	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	2.782	0.000	Diterima
Pendidikan	4.335	0.000	Diterima
Pelatihan	4.755	0.000	Diterima
Stres Kerja	-6.224	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesisi 1:

Ho : b1 = 0 Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Ha : b1 ≠ 0 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Hipotesis 2:

Ho : b2 = 0 Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Ha : b2 ≠ 0 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Hipotesis 3:

Ho : b3 = 0 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Ha : b3 ≠ 0 Kompensasi berepengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam.

Hipotesis 4:

Ho : b4 = 0 Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

Ha : b4 ≠ 0 Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.

2. Menentukan tabel dengan menggunakan tingkat singnifikasin 0,05
   Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) n-k atau 76-4-1 = 71. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 1.994 / - 1.994.
3. Kriteria pengujian Berdasarkan nilai t:

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

-. Ho diterima jika t hitung ≤ t tabel (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika t hitung > t tabel (berpengaruh) Berdasar nilai signifikansi:
- Ho diterima jika nilai signifikansi > 0,05 (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika nilai signifikansi ≤ 0,05 (berpengaruh)

4. Membuat kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulakn sbb:

a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.782 > 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai thitung > ttabel (4.335> 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
c. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai thitung > ttabel (4.755 > 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t_{hitung} positif, artinya semakin meningkat pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
d. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai thitung < ttabel (-6.224 < 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung negatif, artinya semakin menurun stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada peneilitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F yang diperoleh disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

	Regression	4.538	4	1.134	55.885	.000[b]
1	Residual	1.141	71	.020		
	Total	5.979	75			

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan(X2), Budaya Organisasi (X1), kompensasi (X3)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya Ho : b1,b2,b3,b4 = 0
   (Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.
   Ha : b1,b2,b3,b4 ≠ 0
   (Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam.
2. Menentukan F_{hitung}
   Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 55.885
3. Menentukan F_{tabel}
   F tabel dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau 5-1 = 4 dan df 2 (n-k-1) atau 76-4-1 = 71. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.501.
4. Kriteria pengujian Berdasarkan nilai F:
   a. Ho diterima jika F hitung ≤ F tabel (tidak berpengaruh)
   b. Ho ditolak jika F hitung > F tabel (berpengaruh) Berdasar nilai signifikansi:
   c. Ho diterima jika nilai signifikansi > 0,05 (tidak berpengaruh)
   d. Ho ditolak jika nilai signifikansi ≤ 0,05 (berpengaruh)
5. Membuat keputusan
   Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai F hitung > F tabel (55.885 > 2,501) atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka

$$KP = r^2 \times 100\%$$

berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuatdan apabila R^2 (mendekati 0) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap lemah.

KP : Koefisien determinasi
r : Nilai koefisien korelasi

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Koefisien determinasi (R^2) nilai diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besar persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat *(adjusted R square)*. Dengan menggunakan software SPSS dengan menu analyze dan sub menu regression. Koefisien berganda atau R square (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kontribusi dan keseluruhan variabel bebas terhadap pengaruh pada variabel terikat. Nilai R2 adjusted yang dihitung dengan rumus:

Tabel 10
Hasil Koofesien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871[a]	.759	.745	.14248

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X4), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X3)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.745 atau 74.5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, pendidikan, pelatihan dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74.5% dan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasarkan uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.782 > 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.335 > 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai thitung > ttabel (4.755 > 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan
4. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 761-783
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

berdasar uji t yang didapat nilai thitung < t tabel (-6.224 < 1,994) atau signifikasi <0,005 (0,000<0,005), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung negatif, artinya semakin menurun stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Dimensi Batam. Hal ini berdasar uji F yang didapat nilai Fhitung > F tabel (55.885 > 2,501) atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho di tolak dan Ha di terima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang diberikan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pentingnya budaya organisasi yang diterapkan organisasi untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan maupun berkonsultasi serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi bersama mengharapkan saran ataupun metode dalam pengambilan keputusan dari karyawan.
2. Diharapkan kepada pihak PT Duta dimensi Batam dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari budaya organisasi yang digunakan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. PT.Duta Dimensi khususnya pemimpin dapat mempertahankan mutu budaya organisasi dengan cara antara lain, mengadakan diskusi untuk mengharapkan saran-saran dari karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan juga berkonsultasi mengenai keputusan yang akan diambil.
3. Diharapkan PT. Duta Dimensi Batam dan pimpinan agar dalam memberikan jabatan yang ada sesuai dengan struktur berdasarkan kinerja karyawan sehingga lebih mudah dalam menentukan *reward* kepada karyawan yang berprestasi.
4. Diharapkan kepada para pimpinan dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan pada para karyawan, sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.
5. PT. Duta Dimensi sebaiknya juga lebih memperhatikan faktor – faktor yang dapat memotivasi karyawan ditinjau dari faktor pemelihara (ekstrinsik) seperti hubungan yang baik dengan pimpinan maupun antar karyawan, kenyamanan lingkungan kerja . Hal ini dikarenakan apabila faktor – faktor dapat tercipta dengan baik maka motivasi karyawan akan meningkat serta dapat berpengaruh pada hasil pekerjaan karyawan. Sebaliknya apabila faktor – faktor pemelihara tersebut tidak dapat tercipta dengan baik maka akan menimbulkan ketidak puasan pada karyawan.
6. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stress kerja sebesar 74.5%, sedangkan sisanya sebesar 25.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Atriani, D., Ratnasari, S. L., & Patiro, S. P. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Teknologi, Kepemimpinan Dan Spiritualitas Terhadap Engagement Aparatur Sipil Negara (ASN) di Puskesmas Se-Kota Tanjungpinang. *JURNAL DIMENSI*, *13*(3), 793-808.

Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, *4*(4), 265-278.

Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf.* 1 (1), 314-320.

Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.

Hardono, I., Ukhriyawati, C. F., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, *4*(1), 33-47.

Hakim, L. (2011). Membangun budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di era kompetitif. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *15*(2). https://doi.org/10.23917/benefit.v15i2.1342

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational behavior and management* (9th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.

Luthans, F. (2012). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.

Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.

Putri, D. M., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan, Pelatihan, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, *2*(3), 454-476.

Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.

Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB).* 1 (4), 593-602.

Riani, A. L. (2013). *Manajemen sumber daya manusia masa kini*. Graha Ilmu.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed., Global ed.). Pearson Education.

Salmawati, L. (2014). *Hubungan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat di RSU Anutapura Palu* [Tesis, Universitas Gadjah Mada].

Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.

Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal DIMENSI, 8*(3), 386–403. https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & perilaku organisasi: Membangun organisasi unggul di era perubahan*. Refika Aditama.

Sulistyaningsih, S., Dewi, A. S., & Wijayanti, Y. T. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif, 8*(2), 89–101.

Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.

Umi Farida, & Hartono, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia II*. UMP Press.

Zen, H. G., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, *4*(1), 1-17.

Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Hardi, Y., Nasrul, H. W., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Ikepemimpinan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, *4*(3), 176-198.