

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO*THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK EXPERIENCE, AND HAPPINESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MASSINDO SINAR PRATAMA TBK MANADO*

Oleh:
Sesti Agus¹
Olivia S. Nelwan²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹sestyagus38@gmail.com

²olivnelwan@gmail.com

³yantje_uhing@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan sampel yang tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah 180, dengan rumus slovin didapat jumlah responden sebanyak 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, secara parsial Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Sedangkan secara simultan Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo pratama Tbk Manado.

Kata Kunci: kompensasi, pengalaman kerja, kebahagiaan, kinerja karyawan

Abstract: Human resources (HR) are individuals who work as drivers and become one of the most important factor that cannot even be separated from on organization, both agencies and companies. Human resources are the most important assets because of their role as implementers of polices and operational activities in achieving company goals, both to gain profits and to maintain the survival of the company. The purpose of this study was to determine the effect of Compensation, Work Experience and Happiness on employee performance at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. The sampling technique is purposive sampling, in determining the number of samples in this study, the author uses the slovin formula to get the right sampel, the population in this study Is 180, with the slovin formula the number of respondents is 65 respondents. The data analysis method used is lineae regression multiple. The result showed that Compensation has no positive and significant effect on Employee Performance at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, partially Work Experience and Happiness have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. While simultaneously Compensation for Work Experience, and Happiness simultaneously has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado

Keywords: compensation, work experince, happiness, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak dan menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya mulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Hal ini bisa dicapai apabila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya berkinerja dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang dapat berupa upah, gaji atau reward yang diterima sebagai imbalan dari kinerja dan kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Setiap karyawan tentunya akan selalu berupaya untuk bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi dapat menjadi pengikat perusahaan terhadap karyawannya dan mempunyai fungsi penting yang dapat memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan yang baik, kecakapan dan lama waktu bekerja yang telah dimiliki sebelumnya oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ada merupakan modal utama seseorang untuk terjun dibidang tertentu. PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan skill serta pengalaman kerja dari seorang karyawan, dimana pengalaman kerja merupakan basic skill yang didapatkan lewat lamanya masa kerja atau keahlian yang telah diperoleh dari tempat kerja sebelumnya. Kebahagiaan adalah ketika seseorang dalam keadaan emosi yang positif, puas dan tidak ada emosi yang negatif seperti khawatir atau kekecewaan yang dirasakan. Menurut Katili, Nelwan dan Dean (2021) kebahagiaan berupa kualitas dari hidup seseorang yang membuat kehidupannya menjadi lebih baik secara totalitas seperti kesehatan yang baik, kreatif, memiliki pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang bagus. Dengan adanya kebahagiaan maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan serta menjadi lebih baik lagi.

PT. Massindo Sinar Pratama Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha manufaktur dan perdagangan furniture. Ada 5 jenis produk yang dihasilkan yaitu Spring Bed, Kasur Busa, Sofa, Kursi Plastik dan Meja Plastik. 3 Pencapaian prestasi manajemen pada perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar dapat mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas dan kuantitas kerja serta waktu yang digunakan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang optimal dengan hasil kerja yang maksimal, maka penting juga perusahaan untuk memperhatikan dari segi pemberian kompensasi yang sesuai agar karyawan merasa puas dan bahagia sehingga akan lebih meningkatkan kinerja melalui pengalaman yang dimiliki, maka akan tercapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan semua kebutuhan hidup pegawai dengan cara memberikan imbalan yang adil dan sesuai dengan jasa yang dikeluarkan, sehingga adanya rasa bahagia dan kepuasan yang dirasakan karyawan dan tentunya kinerja karyawan akan semakin lebih baik.

Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado nampaknya kinerja karyawan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, seperti masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat, masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu, karyawan yang kurang terbuka terhadap atasan atas apa yang dialami selama bekerja, karyawan menganggap tantangan atau tugas yang diberikan sebagai beban, tidak optimis, kurang mampu mengendalikan diri ketika dalam keadaan emosi dan masih ada pekerja yang belum sepenuhnya menguasai teknik penggunaan mesin yang digunakan dalam bekerja sehingga menyebabkan kegiatan operasional dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, akibatnya hasil produksi yang dihasilkan belum sesuai dengan target yang ditetapkan setiap harinya. Untuk mencapai hasil target produksi, manajemen melakukan keputusan sistem lembur. Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
3. Untuk mengetahui Apakah Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

4. Untuk mengetahui Apakah Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan individu yang berperan sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar kemampuan fisik dan psikis yang dimilikinya dapat berfungsi dengan baik bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti letak manajemen, penerimaan karyawan atau rekrutmen, seleksi, training, kompensasi dan pengevaluasian prestasi kerja karyawan (Wibowo, 2016).

Kompensasi

Menurut Tolandang dan Uhing (2021), kompensasi merupakan hal yang didapatkan pekerja sebagai ukuran atas kontribusinya kepada organisasi/perusahaan. Kompensasi yang ialah penghargaan/ganjaran bukan hanya berbentuk pemberian upah/gaji sebagai imbalan dari posisinya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi/perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk tunai, non tunai ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasinya kepada perusahaan atau organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi seperti kesepakatan dan permintaan tenaga kerja, kesanggupan untuk memberikan gaji, organisasi buruh, produktivitas, pemerintah, biaya hidup, kedudukan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, keadaan perekonomian nasional, tipe dan karakter kerja.

Pengalaman Kerja

Seseorang dapat dikatakan berpengetahuan atau memiliki pengalaman mengenai suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah melalui pekerjaan tersebut dan telah lama menekuni pekerjaan, sehingga dapat dikatakan telah mengetahui cara kerja yang terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tingkat pengalaman kerja seseorang dapat terlihat dari seberapa lama orang tersebut menjalani pekerjaannya Mangkat, Tewel dan Taroreh (2019). Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui atau dikuasai oleh seseorang sebagai hasil dari perbuatan atau pekerjaan dalam beberapa waktu tertentu. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan, kursus, latihan dan bekerja, tekad dan minat, sikap, kemampuan dalam menganalisis dan manipulatif.

Kebahagiaan

Kebahagiaan adalah keadaan dimana perasaan positif dan aktivitas positif yang dijalani dan disukai oleh seseorang (Katili, Nelwan dan Uhing, 2021). Kebahagiaan akan membuat kehidupan menjadi lebih baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang baik, memiliki inspirasi, dan tempat kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk terus berusaha memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Kebahagiaan yang dirasakan karyawan di tempat kerja akan membuat mereka terus mengembangkan sumber daya yang mereka miliki dan merupakan keperluan yang sangat dibutuhkan oleh instansi atau perusahaan. Terdapat tiga dimensi kebahagiaan yaitu *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja, *organizational commitment* atau komitmen organisasi, *Work Engagement* atau keterlibatan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya berdasarkan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi karyawan bagi perusahaan. Tolandang dan Uhing (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang pekerja, dan hasil capaian tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan bisa dinilai atas dasar standar yang telah ditentukan. Berdasarkan kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan maka hasil kerja yang telah dicapai dengan penuh rasa tanggung jawab akan menimbulkan adanya perubahan kinerja yang semakin baik dan meningkat.

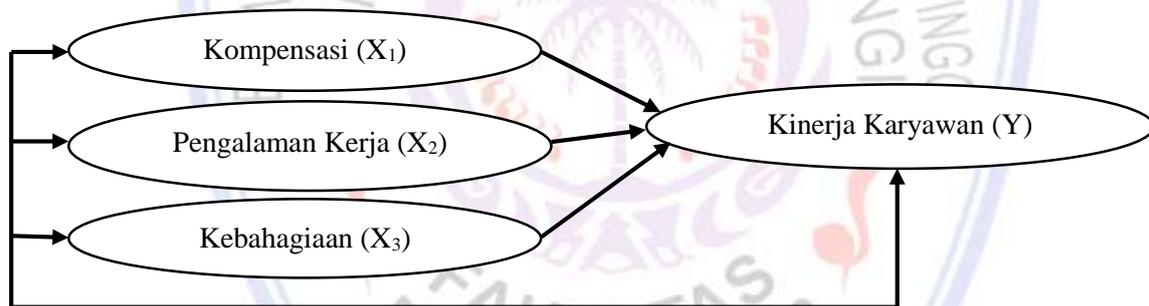
Penelitian Terdahulu

Penelitian Wondal, Tewel, dan Walangitan (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. Metode pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 54 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F ternyata variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rozi dan Sunarsi (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sampel 43 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian Syarif, Lengkong dan Saerang (2019) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KFC di Manado, yaitu KFC MTC dan kawasan megamas, dengan jumlah sampel 45 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana hubungannya dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado..

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
- H₂: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
- H₃: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
- H₄: Diduga Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012),

penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh sebab itu penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Populasi, Sampel, dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado dengan jumlah 180 orang dari seluruh divisi dalam perusahaan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan non probability sampling yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan tetap, memiliki masa kerja diatas 2 tahun dan bersedia menjadi sampel (Sugiyono, 2012).

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau numerik dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel dan karya ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini sebagai landasan teori

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan alat yang dipakai dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang didapat dan dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sebenarnya terdapat pada objek penelitian (Sugiyono, 2013:455). Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji ketetapan hasil responden atas pertanyaan di kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Sebuah variabel dinyatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu instrumen bisa diterima apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha minimal 0,60 yang mengartikan bahwa instrument tersebut bisa digunakan sebagai pengumpul data yang andal yaitu hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilaksanakan suatu penelitian atau pengukuran ulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk mengetahui apakah akan berdistribusi normal atau tidak, distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal nya. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengujian ini menggunakan tabel VIF (Variance Inflation Factor) dalam program SPSS. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian suatu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dapat dilihat melalui garfik *scatterplot*. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikasinya. Jika nilai signifikasi (sign) lebih kecil dari 0,05 maka dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji regresi linear berganda dibutuhkan alat analisis yang dalam hal ini yaitu SPSS, dengan model analisis yang digunakan meliputi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013).

Uji Hipotesis**Uji T**

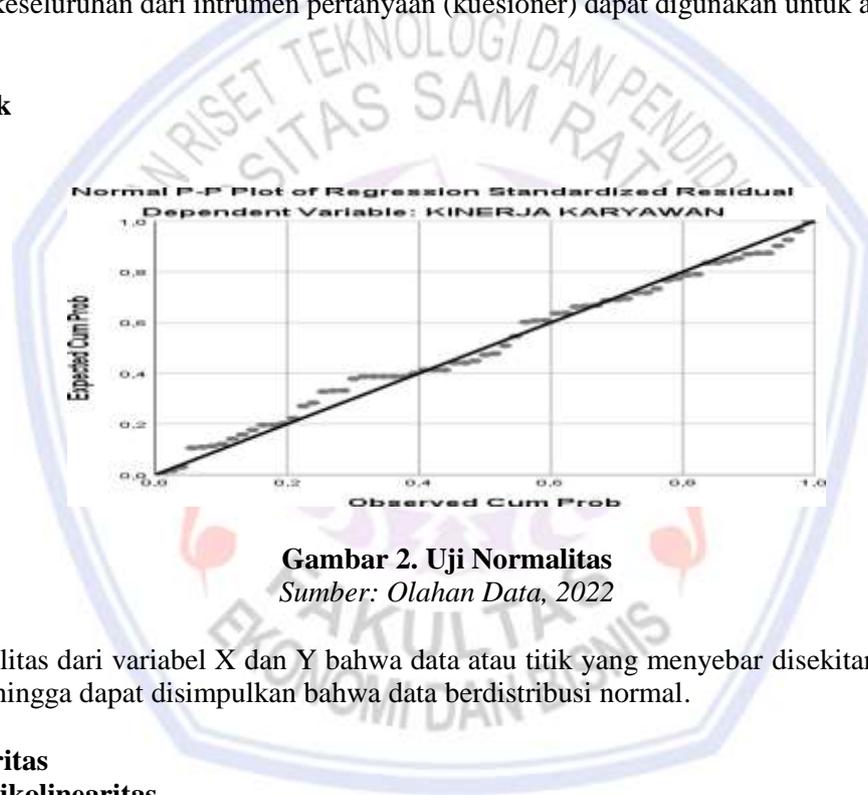
Mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau 0,05.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa Rhitung dari semua indikator variabel menunjukkan bahwa hasilnya valid karena Rhitung > dari Rtabel yaitu (0,317). Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 ini berarti semua variabel yang diuji adalah reliabel, dengan demikian keseluruhan dari instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data, 2022

Uji normalitas dari variabel X dan Y bahwa data atau titik yang menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,153	2,304			
	Kompensasi	.143	.183	.105	.392	2.554
	Pengalaman Kerja	.276	.191	2.185	.427	2.341
	Kebahagiaan	.729	.147	.552	.570	1.756

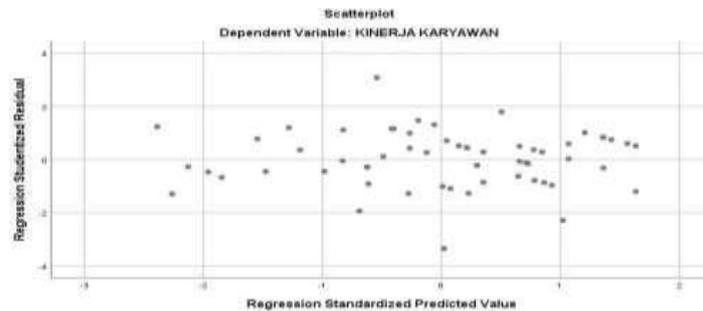
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen, dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan hasil

yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2022

Dari grafik dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji-t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	6,153	2,304		2,671	.010		
1 Kompensasi	.143	.183	.105	.782	.437	.392	2.554
Pengalaman Kerja	.276	.191	2.185	2.441	.045	.427	2.341
Kebahagiaan	.729	.147	.552	4.972	.000	.570	1.756

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan data tabel 1 atas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = 6,153 + 0,143X_1 + 0,276X_2 + 0,729X_3 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,153 mengartikan bahwa jika Kompensasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kebahagiaan (X3) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,153 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Kompensasi (X1) sebesar 0,143 menunjukkan tidak adanya hubungan searah antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap penambahan Kompensasi (X1) satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,143 satuan. Variabel Kompensasi memiliki nilai t-hitung = 0,782 dengan tingkat signifikansi = 0,437 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 1 yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak atau tidak terbukti.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,276 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap penambahan satu satuan pada Pengalaman Kerja (X2) akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,276 satuan. Variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung = 2,441, dengan tingkat signifikansi = 0,045 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 2 yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau terbukti.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Kebahagiaan (X3) sebesar 0,729 menunjukkan adanya hubungan

positif atau searah antara Kebahagiaan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya setiap penambahan satu satuan pada Kebahagiaan (X_3) akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,729 satuan. Variabel Kebahagiaan (X_3) memiliki nilai t -hitung = 4,972, dengan tingkat signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kebahagiaan (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 3 yang menyatakan Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau terbukti.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.610	3	88.203	27.122	.000 ^b
	Residual	198.375	61	3.252		
	Total	462.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kebahagiaan

Sumber: olahan data (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27.122 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kebahagiaan (X_3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.550	1.80334

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan

Sumber: Data Olahan 2022

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,756 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,572 atau 57,2% artinya kontribusi Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kebahagiaan (X_3) terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan adalah sebesar 57,2% dan sisanya sebesar 42,8% di tentukan oleh model lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kompensasi pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado belum berjalan dengan baik, dapat dilihat dari para karyawan yang merasa kurang puas atas kompensasi yang telah diberikan oleh instansi. Segi positif dari Kompensasi adalah karyawan menjadi lebih semangat dan produktivitasnya semakin meningkat, reputasi perusahaan menjadi semakin positif perusahaan bisa mendapat karyawan yang berkualitas. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul yaitu karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja, kurang produktif akhirnya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Regina R. Wondal, Bernhard Tewel dan Mac Donald Walangitan (2019) menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian serupa dari Bosman Butarbutar dan Lenny Christina (2022) menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena, diharapkan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan pemberian kompensasi sehingga karyawan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado telah berjalan dengan baik, dapat dilihat dari para karyawan yang terampil dalam bekerja, menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam bekerja. Segi positif dari Pengalaman Kerja adalah dengan adanya pengalaman kerja akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu dan mudah. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul apabila tidak memiliki pengalaman kerja yaitu adanya penurunan produktivitas kerja, sulit memecahkan masalah dan menemukan solusi terbaiknya ketika suatu masalah muncul akhirnya hasil kerja tidak maksimal dan sasaran tidak di capai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Achmad Rozi dan Denok Sunarsi (2019) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian serupa dari Novia Eka Maisuri dan Rusdi (2021) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu diharapkan bagi perusahaan agar terus memperhatikan pengalaman dan cara kerja karyawan agar kualitas kerja karyawan meningkat dan menjadi baik.

Pengaruh Kebahagiaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kebahagiaan Karyawan pada PT. Massindo Sinar Paratama Tbk Manado telah terjalin dengan baik, dapat dilihat dari karyawan yang optimis dalam bekerja, terbuka kepada atasan dan rekan kerja, mampu mengendalikan diri dalam suatu lingkungan kerja tertentu, dan lebih menikmati waktu kerja dan tugas yang diberikan. Segi positif dari Kebahagiaan adalah memiliki gaya hidup yang sehat, merasa puas, produktif dalam bekerja dan tingkat turnover relatif kecil sehingga tercipta kualitas sumber daya manusia yang baik. Sedangkan dampak negatif yang kemungkinan timbul yaitu kemampuan yang dimiliki cenderung melambat karena terlalu santai, lebih mudah percaya dan terpedaya, tidak mampu mengatasi ketika sesuatu yang buruk tiba-tiba terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Loo Kun Meng dan Rajendran Muthuveloo (2022) menemukan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian serupa dari Harry Syarifi, Victor P.K. Lengkong dan Regina Saerang (2019) menemukan bahwa Kebahagiaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu perlunya karyawan dan pimpinan perusahaan untuk selalu menjaga keharmonisan dalam perusahaan agar tetap ada rasa puas, bahagia dan rasa ingin selalu berada dilingkungan tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
3. Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.
4. Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian diatas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado untuk terus memperhatikan faktor-faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan memperbaiki dan memperhatikan lagi sistem kompensasi yang ada dan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang ada.
2. Peneliti selanjutnya untuk menambahkan ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Katili, G. V., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 1, 556-565. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/32389> Diakses pada tanggal 17 November 2022.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 7, 3319-3328. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24221> Diakses tanggal 10 Juli 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rozi, A., and Sunarsi, D. (2019). The Influence of Motivation and Work Expeience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. Univesitas Pamulang, Banten. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 5, No. 2, 65-74. <https://pdfs.semanticscholar.org/858b/d0059e0fbed38ff74c0579843f22a47957ad.pdf> Diakses pada 8 Mei 2022.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagaiaan di Tempat Kerja dengan Kinerja Karyawan KFC di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4, 5773- 5782. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26508> Diakses pada 9 Oktober 2022.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 4, 873-883. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36643> Diakses pada 13 Juli 2022.
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7, No. 4, 5157-5166. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/26024> Diakses tanggal 19 September 2022.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada