

Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Kontrak PT TA)

Riani Fitriani^{1*}, Inne Satyawisudarini², Dudi Hendaryan³

¹⁻³Universitas Langlangbuana, Indonesia

Viariani34@gmail.com¹, isatyawisudarini@gmail.com², hendaryandudi@gmail.com³

Alamat: Jl. Karapitan No. 116 Bandung Jawa Barat

*Korespondensi penulis: Viariani34@gmail.com

Abstract. *This research is driven by the phenomenon of job uncertainty and issues regarding compensation transparency among contract workers in the manufacturing sector, which potentially decrease productivity. The objective of this study is to analyze the partial and simultaneous influence of work contract systems and compensation on employee performance. The research methodology employs a quantitative approach with descriptive and verificative methods, involving a total population of 100 contract employees at PT TA as respondents selected through a census (saturation sampling) technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and the analysis method used is path analysis. The results indicate that both work contract systems and compensation variables have a positive and significant influence on employee performance, with compensation being the most dominant factor. Simultaneously, these two factors contribute 61.3% to the variation in employee performance. In conclusion, this study confirms that clear employment agreements supported by fair and timely compensation systems serve as the most effective strategic instruments to optimize contract worker productivity. Professional contract management and appropriate financial rights are crucial for the company to achieve sustainable organizational goals.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Work Contract System, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena ketidakpastian kerja dan masalah transparansi imbalan pada tenaga kerja kontrak di sektor manufaktur yang berpotensi menurunkan produktivitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem kontrak kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif, melibatkan populasi total sebanyak 100 responden karyawan kontrak di PT TA melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel kompensasi menjadi faktor yang paling dominan. Secara simultan, kedua faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 61,3% terhadap variasi kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kejelasan perjanjian kerja yang didukung oleh sistem pengupahan yang adil dan tepat waktu merupakan instrumen strategis yang paling efektif untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja kontrak. Pengelolaan kontrak yang profesional serta pemberian hak finansial yang sesuai sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara Berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, kompensasi, manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, sistem kontrak kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis dan persaingan usaha yang semakin kompetitif. Dalam kondisi tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor sentral yang menentukan keberhasilan organisasi

dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Yuliani, 2023). Perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola hubungan kerja yang harmonis dan memperhatikan faktor-faktor psikologis ketenagakerjaan agar tercipta produktivitas kerja yang optimal.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak diterapkan perusahaan pada sektor manufaktur untuk menjaga fleksibilitas operasional adalah Sistem Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun dalam praktiknya, penerapan sistem kontrak kerja sering kali memicu kekhawatiran terkait keberlanjutan pekerjaan, keterbatasan jenjang karier, serta rendahnya rasa aman dalam bekerja yang bermuara pada munculnya kecemasan kerja (*work anxiety*) bagi karyawan (Lubis & Adhitya, 2024). Silitonga et al. (2025) menjelaskan bahwa ketidakpastian status kerja ini menjadi isu krusial karena berkorelasi langsung dengan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap perusahaan.

Selain kepastian status kerja, pemenuhan hak finansial melalui sistem kompensasi yang adil dan transparan merupakan instrumen strategis yang tidak kalah penting dalam memicu produktivitas (Hasibuan, 2019). Kompensasi—baik berupa upah pokok, insentif, maupun fasilitas—bukan sekadar balas jasa, melainkan bentuk penghargaan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Syamsudhuha dan Rizal Abdurahman (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang sesuai dengan kontribusi nyata akan mendorong terciptanya kinerja optimal, sedangkan sistem pengupahan yang dinilai kurang transparan akan menurunkan motivasi kerja secara drastis.

Fenomena ketidakpastian kerja dan masalah imbalan tersebut terindikasi nyata pada karyawan kontrak di PT TA, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *medical accessories*. Berdasarkan data awal dan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap karyawan kontrak PT TA, ditemukan masalah penurunan performa kerja yang signifikan yang ditunjukkan oleh tingkat keterlambatan penyelesaian target produksi karyawan kontrak yang mencapai rata-rata 18,5% setiap bulannya sepanjang tahun lalu. Masalah produktivitas ini diperparah oleh kondisi psikologis karyawan, di mana 64% karyawan kontrak yang disurvei menyatakan merasa kurang aman dengan status kerja mereka dan tidak memahami durasi klausul kontrak dengan jelas. Di sisi lain, dari aspek remunerasi, terdapat 72% responden yang mempersepsikan bahwa sistem perhitungan kompensasi finansial di perusahaan kurang transparan. Akibat akumulasi rasa tidak aman dan ketidakpuasan finansial ini, urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh data internal perusahaan yang menunjukkan

tingkat perputaran (*turnover rate*) karyawan kontrak PT TA yang cukup tinggi, yaitu menyentuh angka 22,4% per tahun, sebuah angka yang berada di atas ambang batas normal industri manufaktur dan secara langsung mengganggu stabilitas koordinasi tim serta ritme produksi perusahaan.

Kondisi empiris di atas menunjukkan bahwa pengelolaan sistem kontrak kerja dan formulasi kompensasi merupakan dua aspek krusial yang memerlukan evaluasi mendalam demi memulihkan stabilitas performa organisasi. Kejelasan aspek hukum dalam perjanjian kerja yang didukung oleh pemenuhan hak keuangan secara tepat waktu diprediksi menjadi solusi paling efektif untuk mengoptimalkan output tenaga kerja (Dunggio & Basri, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kontrak kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pada PT TA, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Menurut Dessler (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, termasuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta aspek keadilan dalam organisasi. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam perspektif modern, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif yang mampu meningkatkan inovasi, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Armstrong (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia strategis berfokus pada pengembangan kebijakan dan praktik kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem kerja yang efektif, adil, dan adaptif agar mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis modern.

Sistem Kontrak Kerja

Secara yuridis di Indonesia, sistem kontrak kerja diatur dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-

Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan regulasi ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaannya yang sifatnya selesai dalam periode tertentu.

Sistem ini mengikat hak normatif serta kewajiban timbal balik kedua belah pihak. Silitonga et al. (2025) menambahkan bahwa implementasi PKWT harus didasarkan pada transparansi jangka waktu kontrak dan perlindungan hukum yang setara agar tidak memicu penurunan motivasi kerja. Menurut Dunggio dan Basri (2019), dimensi pengukur sistem kontrak kerja meliputi: 1) Kesepakatan kerja, 2) Kejelasan jenis pekerjaan, 3) Tingkat keterampilan, dan 4) Kompensasi kontraktual.

Tenaga Kerja Kontrak dalam Perspektif MSDM dan Perbedaannya dengan Karyawan Tetap

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis, pengelolaan tenaga kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Kerja Tertentu (PKWT) memiliki karakteristik, pendekatan operasional, dan implikasi psikologis yang berbeda secara fundamental dengan karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Armstrong, 2020). Perbedaan esensial pertama terletak pada durasi hubungan kerja dan keamanan kerja (*job security*), di mana karyawan kontrak dibatasi oleh periode waktu atau selesainya proyek spesifik sehingga rentan memicu kecemasan kerja (*work anxiety*) (Lubis & Adhitya, 2024). Sebaliknya, karyawan tetap memiliki hubungan kerja yang bersifat terus-menerus hingga masa pensiun dengan stabilitas posisi yang dilindungi regulasi pesangon yang ketat.

Perbedaan selanjutnya mencakup aspek kompensasi dan pengembangan karier. Karyawan kontrak umumnya hanya menerima upah pokok, tunjangan wajib, dan uang kompensasi PKWT di akhir masa kontrak, serta fokus pengembangannya terbatas pada kompetensi teknis jangka pendek demi target operasional. Di sisi lain, karyawan tetap berhak atas paket remunerasi penuh, tunjangan jangka panjang, jaminan hari tua, serta memiliki jalur karier (*career path*) dan program suksesi kepemimpinan yang terstruktur. Dari sisi pengelolaan, fokus manajemen untuk karyawan kontrak lebih menekankan pada fleksibilitas numerik dan efisiensi biaya (*cost efficiency*), sementara karyawan tetap dikelola sebagai investasi jangka panjang (*human capital investment*) dan retensi bakat. Secara psikologis, perbedaan status kepegawaian ini sangat memengaruhi komitmen organisasional. Karyawan kontrak cenderung memiliki keterikatan yang

bersifat transaksional sehingga mereka sangat bergantung pada pemenuhan hak kontraktual yang adil dan transparansi kompensasi untuk dapat menumbuhkan performa kerja yang optimal (Robbins & Judge, 2017; Syamsudhuha & Rizal Abdurahman, 2024).

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Menurut Enny (2019), kompensasi dapat berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji dan insentif, maupun kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kerja.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Menurut Kasmir (2019), kompensasi terdiri atas beberapa dimensi, yaitu: 1) Gaji atau upah; 2) Insentif; 3) Tunjangan dan bonus; serta 4) Fasilitas kerja. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Sartono (2023), kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Lubis dan Adhitya (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan sistem kerja yang jelas dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019), dimensi kinerja karyawan meliputi: 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Kerja sama tim; dan 5) Disiplin kerja. Kelima dimensi tersebut digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sistem kontrak kerja yang diterapkan secara jelas dan adil dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memahami hak, kewajiban, serta durasi kerja secara jelas cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, sistem kontrak kerja yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpastian kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Penelitian Dunggio dan Basri (2019) menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem kontrak kerja, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H1: Sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

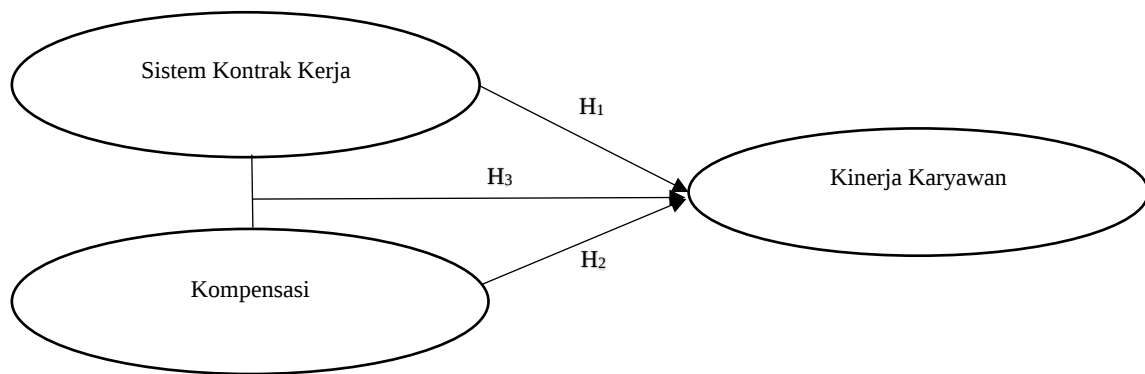
Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik akan menunjukkan loyalitas dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Penelitian Arifudin (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sistem kontrak kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sistem kontrak kerja yang jelas perlu didukung dengan pemberian kompensasi yang adil agar karyawan merasa aman dan termotivasi dalam bekerja.

Penelitian Pamungkas (2025) serta Rosanti dan Marlius (2023) menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara kepastian kerja dan penghargaan yang layak mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah: H3: Sistem kontrak kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis dan faktual, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen Amir, H. (2019).

Metode penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Amir, H. (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berfokus pada pengumpulan data berbentuk angka untuk mengukur dan menganalisis suatu fenomena secara objektif.

Penelitian dilakukan pada karyawan kontrak PT TA yang bergerak di bidang manufaktur *medical accessories* di Kabupaten Bandung. Populasi (\$N\$) dalam penelitian ini bersifat diketahui dan terukur secara pasti (*finite population*), yaitu seluruh karyawan kontrak PT TA yang berjumlah 100 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini tidak melakukan penarikan sampel minimal menggunakan rumus Slovin atau tabel Krejcie-Morgan, melainkan menggunakan teknik Sampling Total (Sampling Jenuh) atau Sensus. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh anggota populasi yang berjumlah 100 orang karyawan kontrak tersebut dijadikan sebagai responden total dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas sistem kontrak kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel dilakukan berdasarkan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori sebelumnya. Variabel sistem kontrak kerja diukur menggunakan dimensi kesepakatan kerja, jenis pekerjaan, tingkat keterampilan dan kemampuan, serta kompensasi dalam kontrak kerja yang dikembangkan oleh Dunggio dan Basri (2019). Indikator yang digunakan meliputi kejelasan perjanjian kerja, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat keterampilan kerja, dan keadilan kompensasi kerja. Variabel kompensasi diukur berdasarkan dimensi gaji atau upah, insentif, tunjangan dan bonus, serta fasilitas kerja menurut Kasmir (2019). Adapun indikator yang digunakan meliputi kesesuaian gaji, ketepatan waktu pembayaran, kejelasan insentif, pemberian tunjangan, serta fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama tim, dan disiplin kerja berdasarkan teori Hasibuan (2019). Indikator yang digunakan meliputi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, kemampuan bekerja sama, dan tingkat kedisiplinan kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden. Sementara itu, analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh sistem kontrak kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui analisis jalur atau *Path Analysis*.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Menurut Sugiyono (2022), uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas serta uji autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung} (Pearson Correlation)	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Kontrak Kerja (X1)	X1.1	0.746	0.195	Valid
	X1.2	0.735	0.195	Valid
	X1.3	0.834	0.195	Valid
	X1.4	0.833	0.195	Valid
	X1.5	0.841	0.195	Valid
	X1.6	0.865	0.195	Valid
	X1.7	0.767	0.195	Valid
	X1.8	0.760	0.195	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.829	0.195	Valid
	X2.2	0.705	0.195	Valid
	X2.3	0.823	0.195	Valid
	X2.4	0.859	0.195	Valid
	X2.5	0.783	0.195	Valid
	X2.6	0.778	0.195	Valid
	X2.7	0.775	0.195	Valid
	X2.8	0.512	0.195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.595	0.195	Valid
	Y2	0.737	0.195	Valid
	Y3	0.729	0.195	Valid
	Y4	0.785	0.195	Valid
	Y5	0.751	0.195	Valid
	Y6	0.595	0.195	Valid
	Y7	0.593	0.195	Valid
	Y8	0.617	0.195	Valid
	Y9	0.638	0.195	Valid
	Y10	0.646	0.195	Valid

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas terlihat bahwa setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan sudah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	8	0.913	0.600	Reliabel
X2	8	0.893	0.600	Reliabel
Y	10	0.852	0.600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi, di mana variabel Sistem Kontrak Kerja (X1) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913, Kompensasi (X2) sebesar 0,893, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,852. Mengingat seluruh nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas minimal 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sangat andal dan konsisten sebagai alat ukur, sehingga mampu memberikan hasil yang stabil serta dapat dipercaya untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Parameter / Alat Uji	Nilai Output	Kriteria Statistik	Kesimpulan
Normalitas	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i> (K-S)	0.200	$> 0,05$	Lolos. Residual berdistribusi normal secara sempurna.
Multikolinearitas	<i>Tolerance / VIF</i>	0.354 / 2.826	$Tolerance > 0,1$ & $VIF < 10$	Lolos. Tidak ada masalah hubungan antar variabel X.
Heteroskedastisitas	<i>Sig. pada Uji Glejser</i>	X1: 0.170 X2: 0.101	$> 0,05$	Lolos. Varians residual konsisten (Homoskedastisitas).
Autokorelasi	<i>Durbin-Watson (DW)</i>	1.783	Mendekati angka 2	Lolos. Tidak terjadi gejala autokorelasi.

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 3, model regresi yang diajukan telah memenuhi seluruh kriteria prasyarat statistik untuk analisis regresi linear berganda. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$) yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, serta nilai Tolerance 0,354 ($> 0,1$) dan VIF 2,826 (< 10) yang menegaskan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen. Lebih lanjut, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk kedua variabel (X1=0,170 dan X2=0,101) yang berarti varians residual

bersifat homoskedastis, serta didukung oleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,783 yang berada di rentang ideal sehingga model dinyatakan bebas dari gejala autokorelasi.

3. Analisis Jalur

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Variabel / Komponen	Unstandardized Coeff.	Standard Error	Standardized Coeff.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	t-statistik	Sig. (p-value)	Keterangan
(Constant)	12.007	2.320	-	-	-	-	5.175	0.000	Signifikan
Sistem Kontrak Kerja (X1)	0.425	0.116	0.390	15.21%	13.64%	28.85%	3.669	0.000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.438	0.107	0.435	18.92%	13.64%	32.56%	4.096	0.000	Signifikan
Korelasi Eksogen (X1 ke X2)	-	-	0.804	-	Total: 27.28%	-	-	0.000	Kuat & Signifikan
F-statistik (Simultan)	76.878							0.000	Model Fit / Signifikan
R Square (R ²)	0.613					61.41%			Varian s Terjelaskan
Variabel Luar / Residu (e)	0.622					38.59%			Error Model (e ²)

Berdasarkan Tabel hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat determinasi yang kuat dengan nilai *R Square* sebesar 0.613. Melalui metode dekomposisi varian, ditemukan bahwa total daya penjelas aktual dari model struktural yang terbentuk adalah sebesar 61.41%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Sistem Kontrak Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau keragaman Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61.41%, sementara sisanya sebesar 38.59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Secara simultan, model struktural ini dinyatakan sangat baik (*fit*) dan layak digunakan sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-statistik sebesar 76.878 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berada jauh di bawah ambang batas 0.05.

Secara parsial, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sistem Kontrak Kerja

(X1) memiliki nilai koefisien regresi unstandardized (B) sebesar 0.425 dengan nilai t-statistik 3.669 dan signifikansi 0.000. Melalui koefisien jalur standar ($\beta = 0.390$), ditemukan bahwa Sistem Kontrak Kerja memberikan kontribusi pengaruh langsung murni sebesar 15.21% terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lubis dan Adhitya (2024) serta Dunggio & Basri (2019) yang menyatakan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepastian durasi kontrak serta hak dan kewajiban yang jelas mampu meningkatkan motivasi dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Begitu pula dengan variabel Kompensasi (X2) yang menunjukkan koefisien regresi unstandardized (B) sebesar 0.438 dengan nilai t-statistik 4.096 dan signifikansi 0.000. Melalui koefisien jalur standar ($\beta = 0.435$), Kompensasi terbukti memberikan kontribusi pengaruh langsung murni sebesar 18.92% terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Arifudin (2019) yang mengonfirmasi bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian imbalan yang adil sesuai beban kerja terbukti menjadi instrumen penting untuk mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hal menarik yang ditemukan dalam analisis jalur ini adalah adanya hubungan korelasi eksogen yang sangat kuat antar variabel independen ($r_{x1x2} = 0.804$, $\rho = 0.000$). Hubungan interkorelasi ini menghasilkan efek korelasional bersama (*joint effect*) yang memberikan kontribusi tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 13.64% untuk jalur X1 melalui X2, dan 13.64% untuk jalur X2 melalui X1. Jika ditotal, sumbangan dari pengaruh korelasional bersama ini mencapai 27.28%. Hal ini menandakan bahwa efektivitas Sistem Kontrak Kerja akan jauh lebih optimal dalam meningkatkan kinerja apabila didukung secara simultan oleh sistem Kompensasi yang memadai, begitupun sebaliknya.

Jika membandingkan total kontribusi varian secara keseluruhan (gabungan pengaruh langsung dan korelasional), variabel Kompensasi memberikan dampak yang lebih dominan yaitu sebesar 32.56% jika dibandingkan dengan Sistem Kontrak Kerja yang memberikan dampak sebesar 28.85%. Hal ini memberikan gambaran bahwa meskipun kedua faktor tersebut krusial, imbalan finansial tetap menjadi pendorong utama bagi tenaga kerja kontrak dalam mengoptimalkan produktivitas mereka. Dengan demikian, persamaan regresi $Y = 12.007 + 0.425X1 + 0.438X2$ dapat menjadi acuan baku bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan strategis untuk

meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan kontrak dan kompensasi yang lebih integratif.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur, sistem kontrak kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT TA. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kejelasan dokumen perjanjian, transparansi durasi kerja, dan pemahaman yang baik mengenai tugas operasional mampu meminimalkan kecemasan kerja (*work anxiety*), yang pada gilirannya mendongkrak fokus karyawan dalam mencapai target produksi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dunggio dan Basri (2019) serta Lubis dan Adhitya (2024) yang menyatakan bahwa standarisasi legalitas kontrak yang adil berkontribusi positif pada efisiensi kerja.

Namun, secara kritis, temuan ini mendapati tantangan dari perspektif teori komitmen organisasi yang kontradiktif. Armstrong (2020) dan beberapa studi terdahulu sering kali berargumen bahwa status kerja kontrak (PKWT) secara inheren membatasi loyalitas dan memicu stres kerja karena rendahnya jaminan rasa aman (*job security*). Kontradiksi ini berhasil dijembatani di PT TA karena manajemen menerapkan sistem evaluasi kontrak yang transparan. Meskipun berstatus kontrak, kejelasan aturan main dan tidak adanya pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum masa kontrak habis membuat karyawan tetap memberikan performa kerja standar yang optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ditemukan sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT TA. Alasan mendasar mengapa kompensasi menjadi faktor yang sangat sensitif dan dominan dalam konteks PT TA berkaitan erat dengan karakteristik sosio-ekonomi tenaga kerja manufaktur di lapangan. Pada industri konveksi dan perakitan alat medis (*medical accessories*), sebagian besar karyawan kontrak menerima upah pokok yang mepet atau bahkan berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung jika target harian tidak terpenuhi secara penuh. Dalam kondisi pemenuhan kebutuhan dasar hidup (*physiological needs*) yang belum sepenuhnya mapan, dorongan finansial seperti kepastian pembayaran upah tepat waktu, bonus lembur, dan insentif kehadiran menjadi stimulus utama yang paling responsif dalam memengaruhi perilaku kerja mereka (Hasibuan, 2019).

Dominasi variabel ini didukung oleh konsep reciprocity dari Robbins dan Judge (2017), di mana karyawan akan membalas setiap satuan nilai finansial yang adil dari perusahaan dengan peningkatan produktivitas yang setara. Penelitian Arifudin (2019) juga memperkuat bahwa pada kelompok pekerja kerah biru (*blue-collar workers*), insentif tunai jangka pendek jauh lebih efektif memacu kinerja harian dibandingkan janji kepastian karier jangka panjang. Karyawan PT TA secara sadar menempatkan kompensasi sebagai prioritas utama; selama perusahaan transparan dalam perhitungan lembur dan membagikan upah tanpa keterlambatan, mereka akan mengabaikan kerentanan status kontrak mereka dan tetap menunjukkan kedisiplinan serta kualitas kerja yang tinggi.

Pengaruh Simultan Sistem Kontrak Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, integrasi tata kelola kontrak kerja yang jelas dan sistem kompensasi yang adil memberikan kontribusi besar sebesar 61,3% terhadap variasi kinerja karyawan PT TA, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain. Koreksi jalur menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sangat kuat antar-variabel independen ($r = 0,804$).

Hal ini memberikan wawasan baru bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan secara parsial dalam praktik MSDM di industri manufaktur. Kebijakan manajemen yang hanya memperbaiki dokumen kontrak tanpa dibarengi transparansi sistem pengupahan akan dinilai sebagai kosmetik hukum semata oleh karyawan. Sebaliknya, menjanjikan bonus besar tanpa kejelasan tertulis mengenai durasi kerja dan hak-hak normatif dalam kontrak akan menciptakan ketidakpercayaan (*distrust*). Oleh karena itu, sinergi antara kepastian regulasi internal (kontrak) dan pemenuhan kebutuhan ekonomi (kompensasi) merupakan formula strategis mutlak untuk mempertahankan stabilitas ritme produksi dan menekan tingginya angka turnover karyawan kontrak di PT TA.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT TA, yang menunjukkan bahwa kejelasan serta kepastian hubungan kerja mampu meningkatkan fokus dan rasa aman dalam bekerja. Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong produktivitas karyawan kontrak. Secara bersama-sama, sistem kontrak kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 61,3% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PT TA. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan kontrak kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT TA disarankan untuk terus mengoptimalkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia melalui evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, khususnya yang disesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan di lapangan, serta mempertahankan transparansi dan kejelasan dalam pelaksanaan kontrak kerja guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, baik sebagai variabel independen maupun variabel mediasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amir, H. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan research & development*. Literasi Nusantara.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PTGm). *Jurnal Ilmiah MEA*, 3(2).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management* (7th ed.). Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *KINERJA*, 23(1).
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lubis, R. A., & Adhitya, W. R. (2024). Sistem Kontrak Kerja, Jenjang Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan PT Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *Jiip*, 7(1). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i1.3340>.
- Pamungkas, E. (2025). Dampak Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

- PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 95–105.
<https://doi.org/10.37481/jko.v4i1.221>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>.
- Sartono, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi*. BPFE.
- Silitonga, R. B. A., Sukanto, H., & Wijayati, A. (2025). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak di Indonesia. *COMSERVA*, 4(11).
<https://doi.org/10.59141/comserva.v4i11.3024>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta.
- Syamsudhuha, W., & Rizal Abdurahman, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JiIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3).
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3931>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.