

Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Busana Indah Global

*Ricka Herdiyani^{*1} and Kharisma S²*

¹Universitas Nusa Putra, ricka.herdiyani_mn20@nusaputra.ac.id

Abstract: *The intense competition in today's industrial era demands more effective and efficient human resources. While contract employees are a strategy for companies to reduce labor costs, these employees often feel burdened by the uncertainty of their career paths. Therefore, companies need to focus on the job satisfaction of contract employees, as this is a key factor in boosting their morale, discipline, and performance, which in turn helps achieve company goals. Given that work motivation is a significant factor in performance, this research aims to determine the influence of the contract work system and work motivation on the performance of PT. Busana Indah Global. The study's sample consists of active contract technical employees, selected through purposive sampling. The author used a questionnaire with a Likert scale to collect data. This research employs a quantitative method, requiring data analysis using validity tests, reliability tests, and multiple linear regression.*

Keywords:: *Contract Employees; Job Satisfaction; Performance*

Klasifikasi JEL:

*** E-mail penulis terkait:** ricka.herdiyani_mn20@nusaputra.ac.id
ISSN: xxxx-xxxx (Print); ISSN: 3047-2393 (Online)
<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu contoh negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berimbaskan pada tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan pekerjaan di berbagai perusahaan. Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti tenaga kerja. Hal ini yang menjadikan persaingan antara karyawan sehingga karyawan melupakan hak wajar yang harus didapat demi mendapatkan pekerjaan. Bersamaan dengan itu muncul Undang-Undang Ketenaga Kerjaan (UUK) yang menyangkut tentang kerja kontrak. Setelah disahkan UU No.13 tahun 2003 banyak perusahaan yang menerapkan

sistem kerja kontrak di perusahaan masing-masing.

Dalam hal ini, Indonesia telah mengatur tentang sistem ketenaga kerjaan yang dihimpun dalam UUK No.13 tahun 2013 termasuk sistem kerja kontrak. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa sistem kerja kontrak adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Setelah adanya UUK tersebut banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan berbagai alasan, salah satunya agar mampu meningkatkan produktifitas perusahaan, serta agar mampu meningkatkan kinerja perusahaannya secara efektif dan efisien dengan memperkerjakan karyawan seminimal mungkin untuk memberi kontribusi semaksimal mungkin.

Selaras dengan penjelasan dan alasan diatas, salah satu perusahaan yang menerapkan sistem tersebut terletak di daerah Kabupaten Sukabumi tepatnya di Kecamatan Cibadak yaitu PT. Busana Indah Global. Perusahaan tersebut telah menerapkan sistem ini sejak awal berdiri ketika awal berdirinya perusahaan ini mengangkat sistem karyawan tetap tidak hanya sistem kontrak. namun, seiring berjalannya waktu hingga pada tahun 2017 PT. Busana Indah Global tidak lagi mengangkat karyawan tetap, dan hal ini menyebabkan karyawan tetap tidak bertambah. tidak hanya itu Sistem kontrak kerja ini tidak dalam waktu yang lama hanya dalam hitungan 1-3 bulan saja. berdasarkan

permasalahan tersebut, maka kondisi jumlah seluruh karyawan PT. Busana Indah Global pada tahun saat ini di Tahun 2023 mempunyai jumlah karyawan sebanyak

3.278 orang dengan rincian seperti yang tercantum pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Busana Indah Global

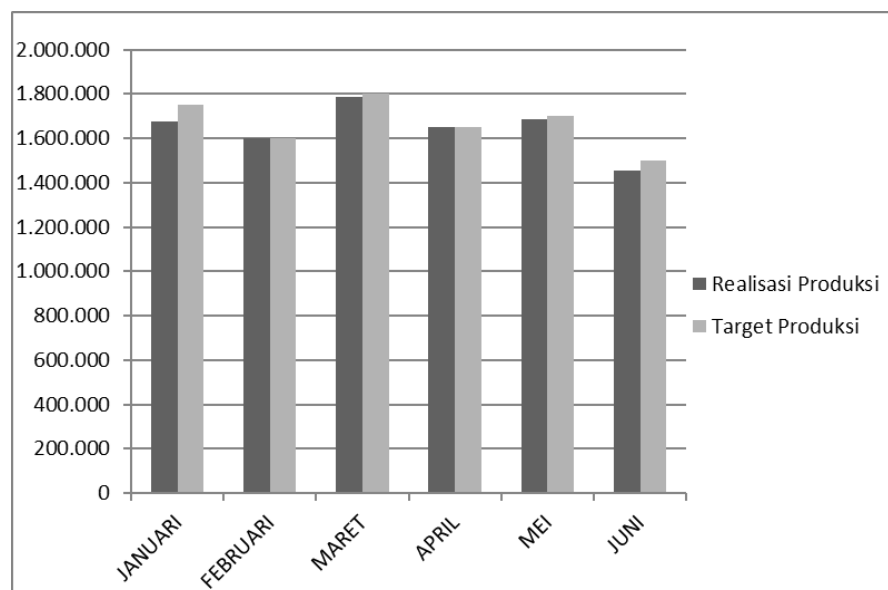
No	Departemen	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Total
1.	HRD	1	3	4
2.	Staff Office	3	32	35
3.	Gudang	1	60	61
4.	Cutting	2	150	152
5.	Sewing	10	2.500	2.510
6.	Quality Control		252	252
7.	Packing	2	200	202
8.	Umum		50	50
9.	Security		12	12
Total		21	3.257	3.278

Sumber: bagian HRD

Dengan kondisi yang terjadi karena perubahan status kepegawaian dari perusahaan menyebabkan adanya keluhan dari para karyawan karena mereka hanya bisa menjadi karyawan kontrak tidak bisa menjadi karyawan tetap dan kontrak yang di berikan pun tidak dalam jangka waktu lama yang menjadikan karyawan bekerja dengan

sewajarnya karena karyawan menganggap tidak ada suatu hal yang harus di perjuangkan dan jenjang karir yang tidak jelas sehingga kinerja karyawan yang di hasilkan pun tidak maksimal. Berikut rincian pendapatan hasil kerja pada 6 bulan terakhir pada tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Hasil Kerja Karyawan PT. Busana Indah Global



Sumber: Manajemen Operasional

Tabel 2 merupakan target produksi dan realisasi di PT. Busana Indah. Dari data tersebut menunjukkan ketidakstabilan pencapaian target produksi, ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dari segi kuantitas pada PT. Busana Indah Global naik turun. Target yang harus dicapai tidak selalu terpenuhi, di karenakan tidak stabilnya produksi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan (*feeling*), dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya

merupakan respons dari suatu aksi tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan, motivasi tersebut dapat berupa bonus.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, menurut Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) suatu hal pokok yang menjadi dorongan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang

- berfungsi sebagai alat pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi
 3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (higher level needs) yaitu esteem needs dan self actualization needs. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.
2. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa 4 promosi, hubungan pribadi,

gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Sistem Kontrak

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu contract law, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut overeenscomrecht. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal, bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (contract or agreement) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPerdara (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan. Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu

tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban karena kontrak kerja adalah dokumen yang memiliki kekuatan untuk mengelola hubungan tenaga kerja dengan pemberi kerja. Dokumen ini berisi tentang identitas kedua belah pihak, hak dan kewajiban, serta aturan-aturan terkait pekerjaan yang akan dilaksanakan. Ketika sebuah dokumen perjanjian kerja disepakati oleh kedua belah pihak, maka harus ada bukti kesepakatan yang sah. Baik itu berupa tanda tangan, cap sidik jari, maupun stempel yang sah sesuai hukum. Sering juga disebut sebagai perjanjian kerja, dokumen ini memiliki beberapa jenis yang juga memiliki fungsi berbeda.

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya untuk menyatakan suatu kontrak kerja/perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa: Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persoalan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa: Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis Kontrak Kerja

Berikut penjelasan mengenai masing-masing jenis kontrak kerja.

1. PKWTT

Kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak yang dibuat untuk karyawan atau tenaga kerja tetap. Dikatakan sebagai “Waktu Tidak Tertentu” karena lamanya bekerja orang tersebut tidak ditentukan dan biasanya ada aturan pensiun atau sejenisnya. Pada praktiknya, dokumen perjanjian kerja untuk PKWTT terkadang tidak dibuat dalam bentuk cetak dan hanya disampaikan secara lisan. Meskipun begitu, perusahaan harus membuat surat pengangkatan kerja bagi tenaga kerja tersebut setelah lulus masa percobaan selama 3 bulan.

2. PKWT

Selanjutnya adalah kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat untuk karyawan tidak tetap. Bagi karyawan dengan jenis kontrak ini tidak ada masa percobaan dan waktu yang ditetapkan maksimal 1 tahun dengan perpanjangan maksimal 3 kali. dalam kebijakan tertentu, masa kerja ini juga dapat disesuaikan dengan selesainya pekerjaan. Faktor terpenting dari jenis kontrak ini adalah adanya bukti fisik kontrak beserta hal-hal yang membuatnya sah secara hukum seperti

materai dan tanda tangan yang bersangkutan.

3. Part Time

Kemudian ada juga jenis kontrak kerja bagi tenaga kerja paruh waktu atau part time. Meskipun tenaga kerja ini bekerja dengan waktu kurang dari jam kerja normalnya, yaitu 8 jam. Pekerja paruh waktu biasanya tidak terikat pasal perjanjian sekuat PKWT, namun akan jauh lebih baik jika hak dan kewajiban kedua belah pihak dituangkan dalam dokumen tertulis.

4. Outsourcing

Jenis terakhir adalah kontrak kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* yang ikut dengan pihak agensi atau pemborong tertentu. Sesuai dengan jenisnya, perjanjian kerja ini dilakukan oleh perusahaan dengan penyedia tenaga kerja. Biasanya jenis ini diterapkan untuk perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar seperti pabrik. Kemudian nantinya perusahaan penyedia tenaga kerja ini akan membuat kontrak PKWT terpisah dengan tenaga kerja tersebut.

Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan

adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, kontrak kerja yang di berikan dan tingkat besaran imbalannya, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja juga merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. pengertian kinerja pegawai merujuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatanya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai. Pengertian kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia, dikatakan bahwa kinerja memiliki arti: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mutu kinerja meliputi: ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Kuantitas kerja merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas-tugas reguler, tetapi juga tugas-tugas ekstra atau

mendesak. ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, ketaatan pada peraturan yang ditetapkan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Abdullah (2014) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dimana kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan. kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Tuntutan Fisik

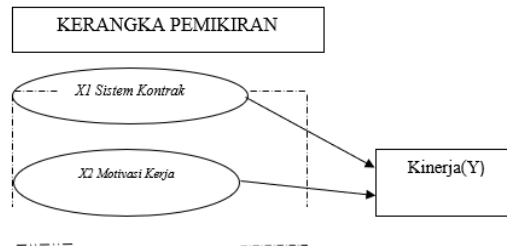
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu
- b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar, dalam Nofitasari, 2015).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas, yaitu Kontrak Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Hipotesis

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hipotesis merupakan asumsi sementara/praduga dalam penelitian berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi di atas, kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada saat ini dan berdasarkan kerangka kerja di atas:

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global
- H2: Kontrak Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Busana Indah Global

METODE PENELITIAN

Profil Perusahaan

PT. Busana Indah Global merupakan bagian dari Molax Group yaitu perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yaitu memproduksi barang jadi, dengan jumlah

karyawan 3.278 orang, dengan kapasitas produksi 1.500.000 pcs/bulan, pakaian yang diproduksi mulai dari pakaian untuk bayi balita, batita, balit, anak-anak hingga dewasa dari jaket baby boys/girl, t-shirt, ladie blouse, pants, dress, top dan bottom yang nantinya akan di ekspor ke luar negeri, seperti Jepang, Amerika, Arab, Cina Korea dan negara lainnya. PT. Busana Indah Global berdiri pada Oktober 2006 yang berlokasi di Jl. Cireundeu Karang Tengah. Manajemen team terdiri dari profesional Korea dan & Indonesia yang mempunyai pengalaman kurang lebih 20 tahun di garment industri. Pada masa awal kepemimpinannya PT. Busana Indah Global dipimpin oleh Mr. Back sampai tahun 2009, kemudian digantikan oleh Mr. Noh sampai tahun 2011, dan dipimpin oleh Mr. Moon sampai 2014, kemudian digantikan oleh Mr. Shin sampai tahun 2018, kemudian digantikan oleh Mr. Allan Hschoe sampai sekarang. Pada awalnya PT. Busana Indah Global hanya memiliki satu factory yaitu factory 1. Namun seiring dengan perkembangan produksi yang terus meningkat, maka pada tahun 2010 dibangun factory 2 untuk memenuhi kebutuhan ekspor. Dan pada bulan Mei 2011 PT. Busana Indah Global bekerja sama dengan Brand Adidas untuk memproduksi pakaian olahraga, dan dibangunlah factory 3 khusus untuk brand Adidas. Di tahun 2023 ini hanya tersisa 2 factory yang masih beroperasi yaitu factory 1 dan 2.

Visi : *“To Achieve Long Term Sustainable Quality Level Through Continous Improvement”* (untuk mencapai produk yang berkualitas dalam jangka panjang melalui perbaikan secara berkesinambungan).

Misi : *“ Our Goal To Meet Our Costumer Satisfaction By Providing Better Quality Product ”* (Mencapai Tujuan Kita Demi Memuaskan Para Pelanggan Dengan Menyiapkan Produk Yang Berkualitas).

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Busana Indah Global, Jawa Barat dengan kurun waktu selama empat bulan. penelitian ini di mulai pada 4 April 2023. Teknik pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang mana metode penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara utuh dan mendalam mengenai kejadian atau fenomena yang sedang diteliti oleh peneliti.

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini banyak digunakan metode penelitian survei yang merupakan penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data. Kuesioner disebarikan kepada responden untuk kemudian responnya dianalisis oleh peneliti (fenia, 2026 et.al., n.d.)

Selain itu penelitian kuantitatif lebih ditekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap responden. Biasanya peneliti akan mengambil sampel dari sekelompok responden untuk kemudian mewakili seluruhnya. Maksudnya responden sebagai sampel akan mewakili kategori keseluruhan orang sehingga

dengan adanya sekelompok responden sebagai sampel, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi yang ada.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini memiliki variabel independent dan variabel dependen. Berikut merupakan definisi variabel tersebut:

1. Variabel Independent/Bebas (X1)

Variabel Independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independentnya adalah Sistem Kontrak Kerja.

Sistem kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang terjadi antara pekerja dan perusahaan (atau pemilik usaha), baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, yang memuat poin-poin mengenai hak dan kewajiban dari kedua belah pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Variabel Independent/Bebas (X2)

Variabel Independent adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independentnya adalah Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan

tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

3. Variabel Dependent/Terikat (Y)

Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mathis dan Jackson (2013).

Skala Likert/Pengukuran

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang ditetapkan oleh peneliti.

Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada karyawan PT. Busana Indah Global agar dapat memperoleh data yang tepat dan sesuai. Oleh karena itu dibuat pertanyaan terstruktur dengan alat ukur skala likert.

Tabel 3. Skala Likert

1.	STS	=	Sangat Tidak Setuju Dengan Nilai	1
2.	TS	=	Tidak Setuju Dengan Nilai	2
3.	N	=	Netral Dengan Nilai	3
4.	S	=	Setuju Setuju Dengan Nilai	4
5.	SS	=	Sangat Setuju Dengan Nilai	5

Berdasarkan uraian di atas, di bawah ini contoh menghitung dengan skala Likert, yaitu:

STS: Hasil yang di dapat $10 = 10 \times 1 = 10$

TS: Hasil yang di dapat $10 = 10 \times 2 = 20$

N: Hasil yang di dapat $13 = 13 \times 3 = 39$

S: Hasil yang di dapat $42 = 42 \times 4 = 168$

SS: Hasil yang di dapat $25 = 25 \times 5 = \frac{125}{362}$

Jumlah skor ideal untuk seluruh item = nilai tertinggi x responden = $5 \times 100 = 500$

Jumlah skor yang di peroleh adalah = 362

Jadi, tingkat persetujuan terhadap sistem kerja dan kontrak kerja terhadap kinerja yaitu $= 362 : 500 \times 100\% = 72,4\%$

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sample keduanya merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Sederhananya sampel penelitian dapat diartikan sebagai bagian dari populasi dan merupakan wakil dari anggota populasi yang diteliti. Keduanya menjadi hal yang sangat menentukan hasil penelitian karena dapat memberikan generalisasi pada hasil penelitian yang didapat.

Oleh karenanya, penting sekali untuk dapat bersikap cermat dan teliti dalam

menentukan besaran populasi dan sampel yang akan digunakan. Bahkan hal tersebut harus sudah kalian perhatikan dengan matang jauh sebelumnya. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai populasi dan sampel oleh para ahli.

1. Populasi

Populasi merupakan sebuah data yang menjadi perhatian dalam suatu lingkup ruang dan waktu yang telah ditentukan. (fenia 2016 et al., n.d.). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Busana Indah Global yang berjumlah 3.278 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari sebuah populasi, dimana merupakan sebagian dari populasi yang menjadi wakil yang akan menjadi target peneliti. (fenia 2016 et al., n.d.) sampel dalam penelitian ini merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk kemudian diberikan kuesioner penelitian oleh peneliti.

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sistem *random sampling*. Teknik dirasa sesuai dengan penelitian yang populasinya merupakan karyawan PT. Busana Indah Global. *Random sampling* sendiri merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada. Untuk dapat menggunakan teknik *random sampling* ini dibutuhkan hitungan untuk menentukan jumlah sampel. Dalam pengambilan sampel ini penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidaktelitian (10%)

Diketahui N = 3278 e^2 = 10%

Maka n = $3278 / (1 + (3278(0,1)^2))$

= $3278 / (1 + (3278(0,01)))$

= $3278 / (1 + 32.78)$

= $3278 / 33.78$

= 97,0396684

= 97 sample yang di ambil

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang di gunakan yaitu Metode Penelitian kuantitatif, penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif ini menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi hubungan antar variabel.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data ini berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama yaitu Validasi dan Reliability.

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam memenuhi standar yang sudah ditentukan seperti berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid

r_{hitung} adalah nilai yang berada dalam kolom, sedangkan r_{tabel} adalah tabel yang berisi angka yang digunakan untuk menguji berbagai kemungkinan hasil validitas data penelitian.

Langkah-langkah pengujian validasi sendiri, yaitu:

Masukan Data → Analyze → Correlate → Bivariate → Masukan Seluruh Data Ke Kolom Variabel → Klik Two Failed → Klik Flag → Ok

3. Uji Reabilitas

Uji *Reliabilitas* adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang, 2014:89). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir

pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang, 2014:92):

- Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
- Jika nilai $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} \leq 0,8$ maka reliabilitas baik
- Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,7$ maka tidak reliable.

Langkah-langkah perhitungan uji reabilitas, yaitu:

Masukan Data → Sesuaikan Variabel View Dengan Judul Penelitian → Analyze → Scale → Reability Analisis → Pindahkan Semua Item → Ok

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif dilakukan dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang telah didapatkan. Metode analisis deskriptif ini merupakan suatu kaidah untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan menganalisa data sampai diketahuinya gambaran umum dari objek yang diteliti. Selain daripada itu, metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan (R^2) yang diolah melalui bantuan program Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) yang mana sebelumnya telah diuji melalui uji validitas dan uji reabilitas. Berdasarkan uraian di atas berikut merupakan pengertian dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan (R^2):

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal probability plot.

Berdasarkan uraian di atas berikut langkah-langkah Uji Normalitas menggunakan SPSS yaitu ; Masukan Data → Analyze → Regresion → Linear → Masukan Variabel Independen Ke

Kolom Independent (S) Dan Dependent Ke Kolom Dependent → Save → Ceklis Unstandardized → Ok → Analyze → Nonparametric Test → Legacy Dialog (Sample Ks) → Klik Data Terbaru/Yang Paling Bawah Unstandardized → Pindah Ke Test Variabel List → OK

3. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependendan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya data tersebut di nyatakan lolos apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10.

Langkah-langkah untuk menghitung Uji Multikolinearitas, yaitu:

Masukan Data → Analyze → Regresion → Masukan Variabel Y Ke Dependen Dan Variabel X1 Dan X2 Ke Kolom Independen → Pilih Statistik → Hilangkan Ceklis Pada Model Bridge

Dan Estimate Lalu Ceklis Pada Koleksi Diagnostik → Continue → Ok

4. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018:137). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : $H_0: \beta_1 = 0$ {tidak ada masalah heteroskedastisitas} $H_1: \beta_1 \neq 0$ {ada masalah heteroskedastisitas} Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Langkah-langkah untuk Uji

Heteroskedastisitas, yaitu :

Masukan Data → Klik Analyze → Regression → Linear → Masukan Variabel Sesuai Kategorinya → Klik Plots → SRESID Untuk Di Taruh Ke Kotak Y, ZPRED Taruh Di Kotak X → Continue → Ok

Metode Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diungkapkan, maka dibutuhkan pengujian hipotesis yang sesuai terkait hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t).

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted R^2 , dimana nilai adjusted R^2 mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali, 2018:97).

Berdasarkan penjelasan di atas langkah-langkah Uji Koefisien Determinasi menggunakan SPSS yaitu :

Masukan Data → Analyze → Regresion → Linier → Y Ke Dependent Dan X1 Dan X2 Ke Independent → OK (Fokus Tabel Summary)

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2018:95). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \beta_3 + e$$

Keterangan :

α : Kostanta

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_1 X_1$: Sistem Kontrak Kerja

$\beta_2 X_2$: Motivasi Kerja

e : Residual value atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

β_1, β_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka

peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent residual value atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Bedasarkan penjelasan di atas langkah-lagkah Uji Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS yaitu :
Masukan Data → Analyze → Regression → Linear → Klik Variabel X Ke Independent Variabel Y Ke Dependent → Setelah Diketahui Hasilnya Lakukan Pengujian Linearitas Dengan Cara Kembali Ke Analyze → Regression → Linear → Save Centang Unstandardized Predicted Value Dan Unstandardized Residual → Ok → Pilih Menu Graphs → Legacy Dialogs → Scatter/Dot → Pilih Simple Scatter → Masukan Variabel Unstandardized Residual Sebagai Y Dan Unstandardized Predicted Value Sebagai X → OK

REFERENCE

- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I dan Latan, H. (2014). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris, Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J., Black, B. Babin., Anderson, R. And Tatham, R. (2006). Multivariat Data Analysis. 6th Edition. Upper Saddler River, NJ: Prentice-Hall.
- Hasibuan, M.S.P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, S dan Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi. V(3): 1-14
- Mallu, S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis. Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan. 1(2): 36-42.
- Mangkunegara, A.A.A. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT R Ary Sutrischastini dan Agus Riyanto, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekruntetariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Jurnal. Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Affandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Maryam Dunggio dan Saepul Basri. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. Jurnal. Kinerja. Universitas Diponegoro Remaja Rosdakarya