

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. FAJAR KASIH SEJAHTERA, JAKARTA**

SRI MULYA INDA SARI

mulyainda@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

INDRI GUSLINA

indristimbudibakti@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) dan Kompensasi (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari Pvalue (sig) < 0,05 ada pengaruh sebesar 80%. Sedangkan untuk hasil penelitian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari Pvalue (sig) < 0,05 sebesar 25%. Untuk hasil penelitian Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari pvalue (sig) < 0,05 sebesar 77,9%. Dengan adanya penelitian ini maka dapat membantu PT. Fajar Kasih Sejahtera dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan.

Kata Kunci ; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of a certain time work agreement (PKWT) (X1) and Compensation (X2) either partially or simultaneously on the employee performance of PT. Fajar Kasih Sejahtera. This research uses quantitative descriptive method. The sampling technique used in this study was saturated samples with a sample size of 50 employees. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used simple linear regression and multiple linear regression. The results of the research on Specific Time Work Agreement (PKWT) (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y) from value (sig) <0.05, there is an effect of 80%. Meanwhile, the results of the research on the Specific Time Work Agreement (PKWT) (X1) on Employee Performance (Y) from Value (sig) <0.05 is 25%. For the results of research Compensation (X2) on Employee Performance (Y) of pvalue (sig) <0.05 is 77.9%. With this research, it can help PT. Fajar Kasih Sejahtera in improving Employee Performance by paying attention to the Fixed Time Work Agreement (PKWT) and Compensation provided to employees, so as to improve the quality and quality of the company.

Keywords ; Fixed Term Work Agreement (PKWT), Compensation and Employee Performance

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, Indonesia merupakan salah satu negara berkembang menghadapi persaingan yang berat. Hal ini terjadi karena era globalisasi ini negara-negara yang sedang berkembang akan bersaing dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan-keunggulan di segala aspek, mulai dari aspek teknologi, modal dan aspek sumber daya manusia. Dari ketiga aspek tersebut ada aspek terpenting yang perlu di miliki oleh negara yang sedang

berkembang yaitu pada aspek sumber daya manusia yang mumpuni, kompetitif dibidangnya.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting untuk membangun organisasi atau perusahaan tersebut, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat akan pentingnya faktor tersebut maka muncul suatu ilmu manajemen

yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berimbang pada standarisasi serta etos kerja karyawan disebuah perusahaan, menempatkan orang yang tepat untuk menjalankan tugas perusahaan.

Ketatnya persaingan dunia usaha serta tidak berimbangnya antara usia produktif pencari kerja dengan ketersediaan lapangan kerja hal ini berimbang pada tingginya angka pengangguran, sehingga kondisi tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk leluasa dalam memilih dan memilah serta mengganti tenaga kerja. Kondisi tersebut menimbulkan persaingan antar pencari kerja sehingga mereka menyampingkan hak-hak mereka dalam mendapatkan suatu pekerjaan.

Dengan adanya ketidakseimbangan akan permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dimanfaatkan perusahaan dalam memilih dan leluasa mengganti tenaga kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan. Adapun tujuan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban antara kedua belah pihak baik bagi pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna

untuk meningkatkan mutu kualitas dan produktifitas kerja di perusahaan tersebut.

Selain perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adapula hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, pemberian yang baik pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Oleh karena itu para karyawan akan lebih semangat untuk melakukan tanggung jawab mereka apabila perusahaan mengerti dan memerhatikan betul akan kebutuhan karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Kompensasi memiliki hubungan timbal balik terhadap kinerja karyawan. Ketika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terbangun dengan baik dan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan perusahaan akan memberikan hubungan yang positif terhadap karyawan sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera.
2. Rendahnya tingkat disiplin karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera
3. Perbedaan tingkat kompensasi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera berdasarkan masa perjanjian kerja karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera.
4. Menurunnya kinerja karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera yang menjadi pertimbangan yang dapat menentukan status karyawan pada PT. Fajar Kasih Sejahtera.

Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya permasalahan pada identifikasi masalah tersebut maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas sehingga penulisan ini di

fokuskan pada Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Kasih Sejahtera.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah:

1. Sejauhmana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Kasih Sejahtera?
2. Sejauhmana Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang masih dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera?

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling (sampel acak sederhana) adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak. Dalam hal ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Fajar Kasih Sejahtera dengan jumlah 50 responden.

Landasan Teori

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Praktek kerja kontrak dan *outsourcing* mulai diterapkan paska sistem tanam paksa pada tahun 1830 sampai 1870. Yang ditandai dengan mulai dibukanya perkebunan-perkebunan di Indonesia oleh belanda guna memenuhi kebutuhan dagang mereka.

Dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil,

sejahtera, makmur dan merata, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam pelaksanaannya pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat, maka dari sini *intervensi* dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata negara maupun hukum pidana.

Adapun ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang dimaksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsoveenkomst*.

Berdasarkan pasal 1601 a KUH Perdata "*Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu.*" Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 Ayat 1 menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Status karyawan pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan *outsourcing*.

Kompensasi

Pada hakekatnya manusia bekerja keras demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya salah satunya yaitu dengan mereka bekerja di suatu perusahaan. Dan didalam perusahaan ada istilah balas jasa atas kontribusi seseorang untuk menjalankan visi misi perusahaan tersebut, istilah tersebut biasa di sebut dengan kompensasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2017:119) "*Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.*"

Kompensasi itu sendiri bisa secara langsung, di mana uang langsung diberikan kepada karyawan ataupun secara tidak langsung, di mana karyawan menerima

kompensasi dalam bentuk nonmoneter. Terminologi dalam kompensasi di antara lain:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Menurut Werther dan Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor yaitu :

1. Memperoleh pegawai yang berkualitas.
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada.
Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan.
Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa

pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya.
Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum.
Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang serta bisa diartikan sebagai tujuan organisasi untuk menetapkan target-target tertentu, realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut M. Abdullah (2014:4) mendefinisikan “Kinerja adalah prestasi kerja yang

merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.”

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Soedarmayanti dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

2. Penilaian Kinerja

Malayu S.P Hasibuan (dalam Yani, 2012:118) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Pernyataan ini untuk mempertegas bagaimana penilaian kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas. Terdapat indikator penilaian kinerja diantaranya :

- a. **Loyalitas**
Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
- b. **Semangat Kerja**
Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.
- c. **Kepemimpinan**
Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
- d. **Kerja Sama**
Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
- e. **Prakarsa**
Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
- f. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.
- g. **Pencapaian Target**
Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi dalam uraiannya untuk menghasilkan *construck* atas suatu fenomena yang didasarkan atas model-model hubungan yang diturunkan dari model. Untuk mengetahui pengaruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode analisa deskriptif, yaitu metode penelitian yang menjelaskan secara sistematis, *factual* dan akurat mengenai fakta dan karakteristik

dari sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi dan suatu pemikiran. Penulis menggunakan instrument pernyataan untuk mengumpulkan data, karena instrument akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat dengan menggunakan skala likert.

Dalam hal ini penulis membuat instrument pernyataan yang diajukan kepada seluruh karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera. Sugiyono (2012:93) dimana setiap pertanyaan diberikan 5 (lima) jenjang jawaban, dimana setiap jawaban yang dipilih oleh responden, diberi nilai skor dan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.0 sebagai berikut:

- 1) Jika responden memilih Sangat Setuju, diberi nilai 5
- 2) Jika responden memilih Setuju, diberi nilai 4
- 3) Jika responden memilih Ragu-Ragu, diberi nilai 3
- 4) Jika responden memilih Tidak Setuju, diberi nilai 2
- 5) Jika responden memilih Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1

Hasil Penelitian

Langkah awal dalam melakukan analisis data yaitu uji validitas dan

uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui gambaran atas hasil dari kuesioner yang telah diajukan kepada setiap karyawan. Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan.

Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid
- Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas Perjanjian Kerja Waktu dan Kompensasi nilainya diatas 0,3 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Pembahasan

Uji Reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tesr-retest (

stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu **Sugiyono (2014:213)**. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Lebih lanjut Sugiyono (2014) mengemukakan, instrument penelitian dikatakan reliable, jika nilai r_1 sebesar 0,60 atau lebih.

1. Uji Reliabilitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hasil perhitungan reliabilitas angket Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0,926 dengan $N = 50$. Jika nilai *alpha* sebesar $0,926 \geq 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's alpha* $> 0,6$. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Kompensasi

Hasil perhitungan reliabilitas angket kompensasi diperoleh hasil *Cronbach's alpha* total 0,923 dengan $N = 50$. Jika nilai *alpha* sebesar $0,923 \geq$

0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's alpha* $> 0,6$. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Motivasi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel III Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .500 ^a | .250 | .235 | 6.215 |

Dari tabel III diatas, ditampilkan korelasi (r) = 0,250 nilai r square (r^2) = 0,250, dimana :

$$\begin{aligned}
 \text{KD (Koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,250 \times 100\% \\
 &= 25\%
 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y diperoleh sebesar 25%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan rendah/sedang sebesar 25% dan sisanya 75% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel IV Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,883 ^a | ,779 | ,774 | 3,374 |

Dari tabel IV diatas, ditampilkan korelasi (r) = 0,779
 nilai r square (r²) = 0,779, dimana :
 KD (Koefisien Determinasi)
 = r² x 100%
 = 0,779 x 100%
 = 77,9%

Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y diperoleh sebesar 77,9%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan kuat sebesar 77,9% dan sisanya 22,1% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel V Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,894 ^a | ,800 | ,791 | 3,247 |

Dari tabel V diatas, ditampilkan korelasi (r) = 0,800
 nilai r square (r²) = 0,800, dimana :
 KD (Koefisien Determinasi)
 = r² x 100%
 = 0,800 x 100%
 = 80%

Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ terhadap Y diperoleh sebesar 80%. Maka, dapat diartikan bahwa kontribusi yang diberikan perjanjian waktu tertentu (PKWT) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat sebesar 80% dan sisanya 20% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Korelasi

Tabel VI Correlations Hipotesis 1

| | | TOTAL_Y | TOTAL_X1 |
|---------------------|----------|---------|----------|
| Pearson Correlation | TOTAL_Y | 1,000 | ,500 |
| | TOTAL_X1 | ,500 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | TOTAL_Y | . | ,000 |
| | TOTAL_X1 | ,000 | . |
| N | TOTAL_Y | 50 | 50 |
| | TOTAL_X1 | 50 | 50 |

Dari tabel VI diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (X1) dan kinerja karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :
 Person Correlation = 0,500 dengan Sig.(1-tailed)= 0 dan N (Jumlah Subjek) =50.

Tabel VII Correlations Hipotesis 2

| | | TOTAL_Y | TOTAL_X2 |
|---------------------|----------|---------|----------|
| Pearson Correlation | TOTAL_Y | 1,000 | ,883 |
| | TOTAL_X2 | ,883 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | TOTAL_Y | . | ,000 |
| | TOTAL_X2 | ,000 | . |
| N | TOTAL_Y | 50 | 50 |
| | TOTAL_X2 | 50 | 50 |

Dari tabel VII diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :

Person Correlation = 0,883 dengan Sig.(1-tailed)= 0,000 dan N (Jumlah Subjek) =50.

Tabel VIII Correlations Hipotesis 3

| | | TOTAL_Y | TOTAL_X1 | TOTAL_X2 |
|---------------------|----------|---------|----------|----------|
| Pearson Correlation | TOTAL_Y | 1,000 | ,500 | ,883 |
| | TOTAL_X1 | ,500 | 1,000 | ,419 |
| | TOTAL_X2 | ,883 | ,419 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | TOTAL_Y | . | ,000 | ,000 |
| | TOTAL_X1 | ,000 | . | ,001 |
| | TOTAL_X2 | ,000 | ,001 | . |
| N | TOTAL_Y | 50 | 50 | 50 |
| | TOTAL_X1 | 50 | 50 | 50 |
| | TOTAL_X2 | 50 | 50 | 50 |

Dari tabel VIII diatas, gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) dan Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :
 Person Correlation = 0,500 (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)) = 0,883 (Kompensasi) dengan Sig.(1-tailed)= 0 dan N (Jumlah Subjek) =50.

Tabel X

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,838 | 4,653 | | ,610 | ,545 |
| | TOTAL_X1 | ,128 | ,058 | ,158 | 2,194 | ,033 |
| | TOTAL_X2 | ,849 | ,075 | ,816 | 11,350 | ,000 |

Regresi Linear Berganda

Dari tabel X diatas, dapat diketahui hasil regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1+b_2 X_2$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y (Kinerja Karyawan yang tidak dapat di pengaruhi oleh variabel-variabel X (PKWT dan Kompensasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1
 X_1 = Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 b_2 = Koefisien regresi variabel X_2
 X_2 = Kompensasi

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,838 + 0,158X_1 + 0,816X_2$$

Dari hasil regresi linear berganda diatas, semua bertanda positif. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (Y).

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 41,201 | 6,121 | | 6,731 | ,000 |
| | TOTAL_X1 | ,405 | ,101 | ,500 | 4,001 | ,000 |

Hipotesis 1 (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Kinerja Karyawan):

$H_0 : \beta_1 \leq 0$
 $H_1 : \beta > 0$

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel X diatas, diperoleh harga : $t_1 = 4,0099$, db = 49 p-value = $0,000/2 = 0,000 > 0,05$, atau H_0 diterima. Dengan demikian: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mempunyai pengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera Jakarta.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,033 | 4,592 | | 1,314 | ,195 |
| | TOTAL_X2 | ,918 | ,071 | ,883 | 13,008 | ,000 |

Hipotesis 2 (Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan) :

$H_0 : \beta_1 \leq 0$
 $H_1 : \beta > 0$

Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel X diatas, diperoleh harga : $t_2 = 12,929$ db = 49 p-value = $0,000/2 = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan demikian : Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera Jakarta.

Tabel XI Anova

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1976,741 | 2 | 988,371 | 93,736 | ,000 ^b |
| | Residual | 495,579 | 47 | 10,544 | | |
| | Total | 2472,320 | 49 | | | |

Hipotesis 3 (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan) :

$H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$
 $H_1 : \beta_1 - \beta_2 \neq 0$

Dari tabel XI diatas, dapat diketahui hasil $F_0 = 93,736$, db = 49 p-value $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak.

Dengan demikian: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera Jakarta.

Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian diatas yang berjudul “Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera Jakarta”. Maka, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha $0,926 > 0,6$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) valid dan reliabel.
2. Pada variabel Kompensasi (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Alpha $0,923 > 0,6$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Kompensasi (X2) valid dan reliabel.
3. Bahwa dalam pengujian variabel Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) $0,00 < 0,005$ atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) sebesar 25% terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera. Menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,250 atau 25% yang menunjukkan tingkat hubungan rendah/sedang sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Bahwa dalam pengujian variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) $0,00 < 0,005$ atau HO ditolak dan H1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompensasi (X2) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera berpengaruh sebesar 77,9% terhadap kinerja karyawan (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,779 atau 77,9% yang menunjukkan

- tingkat hubungan kuat sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa dalam pengujian variabel Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan Pvalue (sig) $0,00 < 0,005$ atau H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Kasih Sejahtera berpengaruh sebesar 80% terhadap kinerja karyawan (Y) menurut perhitungan koefisien determinasi R square (r^2) = 0,800 atau 80% yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan dan memberikan fasilitas yang lebih aman dalam bekerja untuk karyawan agar memperkecil kecelakaan dalam bekerja, seperti masker, *safety shoes*, APAR (Alat Pemadam Kebakaran).
2. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan inovasi di area kerja produksi agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti kaizen area tata letak penempatan box agar karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Sebaiknya untuk mengurangi karyawan yang keluar masuk di perusahaan atau yang mengundurkan diri lebih diperhatikan lagi atas kejelasan status karyawan mereka. Karena kejelasan status pada karyawan juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila mereka sudah berstatus karyawan tetap akan menimbulkan rasa aman kedepannya saat bekerja dan bisa meningkatkan kualitas kinerja mereka.
4. Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka, dengan cara diadakan rapat seluruh staf dibuat berapa bulan sekali guna mengevaluasi pekerjaan yang sudah berjalan agar untuk

- kedepannya lebih baik lagi dan lebih solid.
5. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan untuk diperhatikan kembali dalam pembagian bonus, jangan terlalu lama dari jatuh tempo yang sudah disepakati, agar tidak timbul rasa kecewa untuk setiap karyawan.
 6. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya baik mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta mengenai masalah kompensasi yang dihadapi oleh karyawan ataupun faktor variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015, Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian, Jakarta : Mitra Wacana Media
- Hamali Arif Yusuf, 2016, Pemahaman MSDM, Cetakan kesatu, Yogyakarta : CAPS (*Centre for Academic Publishing Service*)
- Hasibuan S.P Malayu, 2016, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Jakaria Yahya, 2015, Mengolah Data Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS, Cetakan Kesatu, Bandung : Alfabeta.cv
- Siagian P.Sondang, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Dua Puluh Lima, Jakarta : Bumi Aksara
- Harjito, Agus D., dan Hartono. 2013. Manajemen Keuangan, Edisi kedua. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hery. 2011. Akuntansi. Yogyakarta : PT. Gava Media.
- James, dkk. 2009. Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Karyoto. 2016. Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep. Yogyakarta : Andi Offset.
- Novitasari, Erna, S.E. 2017. Pengantar : Panduan Menguasai Ilmu Manajemen. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia.
- Setiawan, Heri. 2013. Modul Pengantar Ilmu Administrasi. Palembang: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umam, Khaerul, S.I.P., M.Ag., M.Si. 2014. Manajemen Perkantoran (Referensi untuk Para Akademisi dan Praktisi). Bandung : Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, Emmanuel. 2013. Tahukah Anda? Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak. Dunia Cerdas. Jakarta.

Republik Indonesia. 2011. Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI No. 13

Tahun 2003 dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial UU

RI No. 2 Tahun 2004. SL Media. Jakarta.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuisoner, dan Analisis Data Sumber Daya

Manusia (Praktik Penelitian). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Handoko. T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta: BPFU UGM.

Mallu, Satriawaty. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan

Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan metode topsis".

Putra, Dali , Fadhillah. 2014, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan

Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organisasional (studi pada PT. Windika Utama Semarang)". Skripsi Universits Diponegoro.

Kristianto, Dian. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening".

Widodo, Imam. 2011. "Analisis Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan

Balanced Scorecard (studi kasus pada mebel PT. Jansen Indonsia)". Skripsi Universitas Diponegoro.

Yolandari, Verlita. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir

dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Apj Purwokerto". Skripsi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.