

Dampak Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan

Eril Pamungkas

Universitas Trisakti, Indonesia
pamungkas.eril333@gmail.com

Submitted: 07th February 2025 | **Edited:** 30th May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: 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.

ABSTRACT

In the contemporary business environment, organizations face increasing competition and rapidly changing market demands, making employee performance a critical factor for organizational success. The performance of employees is influenced by various human resource management practices, including the implementation of contract work systems and the provision of compensation. Contract work systems provide organizational flexibility, yet may create job insecurity that could affect motivation and commitment. Conversely, compensation serves as a key mechanism to incentivize employees and enhance their performance. Despite extensive studies in manufacturing and service sectors, limited empirical research has focused on service facilities companies in urban areas such as Jakarta. This study aims to examine the impact of contract work systems and compensation on employee performance at PT ISS Indonesia, Bintaro Jaya, South Jakarta. This research employs a quantitative survey method. The population consists of employees who voluntarily completed a structured Likert-scale questionnaire, yielding 86 respondents. Sampling was conducted using a simple random sampling technique. Data were collected directly via WhatsApp groups and analyzed using SPSS version 27. The study applied multiple linear regression to test hypotheses and included descriptive analysis, validity and reliability testing, and classical assumption tests to ensure data quality. The findings are expected to provide empirical evidence regarding the simultaneous influence of contract work systems and compensation on employee performance, offering practical implications for HR policy formulation in service facility companies. This study contributes theoretically by reinforcing the social exchange framework in understanding employee behavior under contractual arrangements and reward systems.

Keywords: Contract Work System, Compensation, Performance, HR Management, Employee

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang dinamis, organisasi dituntut untuk menjaga produktivitas serta efektivitas karyawan agar mampu merespons perubahan lingkungan eksternal dengan cepat. Prestasi kinerja karyawan bukan hanya menjadi ukuran capaian individu, tetapi juga merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa berbagai faktor organisasi, seperti sistem kerja dan pemberian kompensasi, merupakan determinan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setiawan, et al., 2023). Perusahaan yang

menerapkan berbagai bentuk perjanjian kerja serta skema kompensasi secara strategis cenderung memperoleh kinerja yang lebih baik.

Salah satu fenomena yang muncul dalam praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia adalah berkembangnya sistem kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sistem kontrak ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam manajemen tenaga kerja, namun secara teoritis dikhawatirkan dapat menimbulkan ketidakpastian kerja bagi pekerja, yang kemudian berpotensi menurunkan motivasi, komitmen, dan identifikasi terhadap organisasi. Penelitian di industri gula menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak PKWT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tetap menimbulkan tantangan pada aspek keamanan kerja dan loyalitas (Junianto & Sabtohadhi, 2024). Fenomena ini menimbulkan dilema antara kebutuhan fleksibilitas organisasi dan stabilitas bagi karyawan.

Selain sistem kerja kontrak, pemberian kompensasi menjadi unsur penting dalam pengelolaan karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kompensasi yang memadai, adil, dan kompetitif mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya; sebaliknya, kompensasi yang dirasakan kurang adil atau kurang tepat terhadap kontribusi karyawan dapat menurunkan kepuasan dan akhirnya kinerja. Beberapa penelitian empiris di Indonesia menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan (Kamaludin, 2023; Paongan, et al., 2024). Namun, di sisi lain masih terdapat perusahaan yang belum mengimplementasikan skema kompensasi yang optimal sesuai harapan karyawan.

Menggabungkan kedua variabel tersebut sistem kerja kontrak dan pemberian kompensasi membuka ruang penelitian yang menarik karena secara teoritis dapat saling mempengaruhi. Teori pertukaran sosial menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya imbalan yang adil atas kontribusinya, maka akan timbul komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan berada pada sistem kontrak yang bersifat sementara dan merasakan ketidakpastian, kompensasi yang tepat dapat berfungsi sebagai mekanisme mitigasi terhadap dampak negatif sistem kontrak. Penelitian pada PT Fajar Kasih Sejahtera di Jakarta menemukan bahwa PKWT dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya interaksi antara dua variabel tersebut (Inda Sari & Guslina, 2024).

Terdapat gap penelitian yang signifikan dalam konteks strategi pengelolaan karyawan di perusahaan layanan fasilitas seperti PT ISS Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor industri manufaktur atau ritel, dan masih sedikit penelitian yang mengkaji perusahaan jasa fasilitas di wilayah metropolitan Jakarta Selatan yang menerapkan sistem kontrak dan kompensasi dalam kondisi pasar tenaga kerja urban yang sangat kompetitif. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan empiris dan memberikan gambaran lebih spesifik tentang bagaimana sistem kerja kontrak dan kompensasi memainkan peran dalam konteks organisasi jasa fasilitas.

Selain gap sektoral dan kontekstual, terdapat juga gap metodologis dan teoritis, di mana belum banyak penelitian yang menggunakan sampel acak sederhana di perusahaan besar dengan jumlah responden memadai, serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang komprehensif. Hal ini membuka peluang penelitian untuk menerapkan metode kuantitatif dengan skala Likert tertutup dan analisis yang mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda, sehingga menghasilkan temuan yang lebih kuat secara statistik. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Wulandari, et al. (2024) yang menggunakan SPSS versi 27 dan regresi

linier berganda pada karyawan kontrak telah menunjukkan kerangka analisis yang relevan.

LANDASAN TEORI

Manajemen SDM

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dipahami sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2018), manajemen SDM mencakup kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang tepat, sehingga setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan agar mereka dapat berperan sebagai aset strategis organisasi.

Selain itu, manajemen SDM juga menekankan pentingnya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen, termasuk aspek motivasi, kepuasan kerja, serta perlakuan yang adil dan transparan. Rivai (2021) menjelaskan bahwa manajemen SDM berfungsi sebagai jembatan antara tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan, dengan tujuan akhir menciptakan kinerja yang produktif dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pendekatan yang terencana dan sistematis, manajemen SDM mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kualitas kerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan dan daya saing perusahaan.

Sistem Kerja Kontrak

Sistem kerja kontrak di Indonesia dikenal sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), merupakan hubungan kerja di mana pekerja dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian tertulis antara pengusaha dan pekerja, yang kemudian tunduk pada regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelengkapannya. Penelitian menunjukkan bahwa melalui sistem ini perusahaan memperoleh fleksibilitas manajemen tenaga kerja dan efisiensi biaya operasional, sementara pekerja menghadapi ketidakpastian kerja dan seringkali perlindungan yang terbatas (Siregar, 2023). Selain itu, regulasi PKWT perlu memperhatikan asas keadilan proporsional antara hak pekerja dan kebutuhan perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan masa kontrak atau pemanfaatan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap (Triasmono et al., 2024).

Dari sisi implementasi, studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam beberapa konteks—misalnya pada industri outsourcing ditemukan bahwa sistem kontrak memiliki dampak positif terhadap kinerja selama kontrak dijalankan secara transparan (Wulandari et al., 2024). Namun demikian, dari perspektif perlindungan hukum, masih terdapat berbagai permasalahan seperti penggunaan PKWT di luar ketentuan, kontrak ulang tanpa status tetap, dan minimnya jaminan sosial bagi pekerja kontrak (Andari et al., 2024; Kusuma, 2024). Untuk menjaga keseimbangan antara fleksibilitas perusahaan dan hak pekerja, regulasi dan pengawasan yang kuat mutlak diperlukan untuk memastikan bahwa sistem kerja kontrak dijalankan dengan keadilan dan kepastian hukum.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan tinjauan teori, kompensasi mencakup bentuk finansial langsung seperti gaji pokok, bonus, komisi, serta bentuk tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, asuransi, program pensiun dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan atau kesempatan pengembangan karir (Widiyanti et al., 2022). Teori keadilan (equity theory) dan teori pertukaran sosial (social exchange theory) menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam sistem kompensasi (apakah imbalan yang diterima proporsional terhadap input yang diberikan) akan memengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Paraswati et al., 2023; Khalidah & Adi, 2022).

Dalam aplikasi manajerial, sistem kompensasi yang dirancang secara strategis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai hasil kerja, termasuk motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan (Khalidah & Adi, 2022; Wiyoga et al., 2024). Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif juga berfungsi sebagai mekanisme retensi, karena karyawan cenderung bertahan lebih lama dan berkomitmen jika imbalan yang diterima dianggap memadai dibandingkan dengan alternatif pasar (Yuliani & Kamilia, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu mengembangkan sistem kompensasi yang transparan, adil, dan sesuai dengan kondisi kompetitif agar dapat mendukung tujuan organisasi secara optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, serta tepat waktu dan efisiensi kerja. Teori manajemen kinerja (performance management theory) menyatakan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga proses yang melibatkan pengukuran, pengembangan, dan umpan balik secara kontinu (Mayyora & Sumartik, 2024). Teori modal manusia (human capital theory) dan pertukaran sosial (social exchange theory) membantu menjelaskan bahwa kompetensi karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat kinerja (Yolanda et al., 2022; Utami et al., 2023).

Dalam penerapannya, kinerja karyawan menjadi variabel penting yang berpengaruh langsung pada keberhasilan organisasi lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang adil, dan budaya organisasi positif menjadi determinan utama (Putri et al., 2024). Studi menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, serta pencapaian standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Risqiah & Amina, 2023). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perlu merancang sistem pengelolaan kinerja yang efektif meliputi penetapan standar, pengukuran, pemberian umpan balik dan penghargaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Sistem kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu bentuk pengaturan hubungan kerja yang umum diterapkan dalam organisasi modern. Secara teoritis, penerapan sistem kerja kontrak dapat dianalisis melalui perspektif teori kontrak psikologis dan teori keadilan organisasi. Sistem kontrak yang bersifat sementara cenderung menciptakan ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan karier, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa

karyawan kontrak cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap karena persepsi ketidakadilan dan rasa keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi (Firdaus, 2023; Herdiyani & Kharisma, 2024). Dengan demikian, sistem kerja kontrak memiliki implikasi psikologis yang signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya melalui mekanisme motivasi dan persepsi keadilan.

Selain itu, pemberian kompensasi merupakan instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan teori pertukaran sosial dan teori motivasi, kompensasi yang memadai dan adil meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta regulasi diri karyawan, sehingga berimplikasi positif pada kinerja. Penelitian di Indonesia mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, meskipun efektivitasnya sangat tergantung pada persepsi keadilan dan kesesuaian dengan kontribusi karyawan (Ilmi & Juliana, 2024; Khurniansyah & Andriani, 2022; Kurniawan, 2023). Hal ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu determinan utama dalam mendorong kinerja yang optimal.

Lebih jauh, hubungan antara sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari pemberian kompensasi sebagai faktor moderasi. Meskipun karyawan berada dalam kontrak kerja yang bersifat sementara, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memitigasi dampak negatif ketidakpastian pekerjaan dan meningkatkan kinerja melalui mekanisme motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pemberian kompensasi yang tepat dapat memperkuat efek positif tersebut, sehingga karyawan kontrak tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Herdiyani & Kharisma, 2024; Firdaus, 2023). Dengan demikian, integrasi antara desain sistem kerja kontrak yang jelas dan pemberian kompensasi yang adil menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk memperoleh data yang relevan mengenai dampak sistem kerja kontrak dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT ISS Indonesia, yang berlokasi di Graha ISS, Jalan Jenderal Sudirman Blok J No.3, Bintaro Jaya, Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT ISS Indonesia yang bersedia mengisi kuesioner, dan dari populasi tersebut diperoleh 86 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup berskala Likert kepada responden secara langsung melalui grup WhatsApp perusahaan. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel penelitian, yaitu sistem kerja kontrak, pemberian kompensasi, dan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan skala 1 hingga 5 untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Metode ini dipilih karena dapat menjangkau responden secara efisien, cepat, dan memungkinkan pengumpulan data secara serentak sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi kuantitatif yang akurat.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yang mencakup

serangkaian pengujian, yaitu uji deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan distribusi data, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, uji asumsi klasik untuk mengevaluasi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan prosedur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan temuan yang valid, reliabel, dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan analisis Pearson Correlation, seluruh butir pertanyaan pada variabel Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,50 serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan skor total dari variabel masing-masing, sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam instrumen penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data, karena telah memenuhi kriteria kesahihan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Sistem Kerja Kontrak sebesar 0,842, variabel Kompensasi sebesar 0,833, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,806. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan kata lain, setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan kesesuaian dan kestabilan dalam mengukur konsep yang sama secara berulang. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal teoritis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik yang mensyaratkan distribusi normal.

Dampak Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,277 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia. Hal ini berarti bahwa perubahan atau peningkatan dalam sistem kerja kontrak akan diikuti oleh perubahan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan sistem kerja kontrak di perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara nyata. Signifikansi hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bukanlah kebetulan semata, melainkan memiliki dasar empiris yang kuat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sistem kerja, termasuk sistem kontrak, berperan penting dalam membentuk motivasi dan perilaku kerja karyawan. Menurut Rivai (2021), sistem kerja yang jelas, adil, dan transparan dapat menciptakan rasa aman dan tanggung jawab dalam diri karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara lebih optimal. Dalam konteks kerja kontrak, kejelasan mengenai hak dan kewajiban, jangka waktu kerja, serta peluang perpanjangan kontrak dapat memengaruhi tingkat komitmen dan produktivitas karyawan. Ketika sistem kerja kontrak diterapkan dengan baik, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keinginan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka agar memperoleh penilaian positif dari perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila ia meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan imbalan sesuai harapan. Dalam hal ini, sistem kerja kontrak yang diterapkan secara profesional dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena mereka memahami bahwa hasil kerja yang baik akan membuka peluang perpanjangan kontrak atau promosi ke status kerja yang lebih permanen. Oleh karena itu, penerapan sistem kerja kontrak yang efektif bukan hanya berfungsi sebagai pengaturan administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT ISS Indonesia.

Dampak Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,439 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi kerja karyawan, karena kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kinerja, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi linear berganda lainnya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,277 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia. Artinya, penerapan sistem kerja kontrak yang jelas, adil, dan transparan mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, sistem kerja yang dirancang dengan baik akan menciptakan rasa aman, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan memahami hak, kewajiban, serta prospek kerja mereka secara jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal guna mencapai target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis yang, apabila dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kinerja. Sementara itu, hasil yang berkaitan dengan sistem kerja kontrak juga dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom, yang menyebutkan bahwa individu akan berusaha keras ketika mereka yakin bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan atau konsekuensi positif bagi mereka. Dengan

demikian, penerapan sistem kompensasi dan sistem kerja kontrak yang efektif di PT ISS Indonesia dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji simultan (tabel ANOVA) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia, dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana sistem kerja kontrak dan kompensasi dikelola secara terpadu dan adil.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan Rivai (2021) yang menjelaskan bahwa sistem kerja dan kompensasi merupakan dua komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berhubungan erat dengan kinerja individu. Sistem kerja kontrak yang jelas akan menciptakan rasa aman dan kepastian bagi karyawan mengenai hak, kewajiban, dan prospek kerja mereka. Ketika karyawan merasa terlindungi oleh sistem kerja yang adil, mereka cenderung menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Dalam konteks PT ISS Indonesia, hal ini berarti bahwa karyawan kontrak yang memahami masa kerja dan peluang perpanjangan kontraknya akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Selain itu, pemberian kompensasi yang layak berperan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan, kesempatan karier). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks PT ISS Indonesia, sistem kompensasi yang dikelola dengan baik tidak hanya membantu mempertahankan tenaga kerja yang produktif, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kompetitif di antara karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila ia percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan membawa imbalan sesuai harapan. Dengan demikian, ketika sistem kerja kontrak dijalankan dengan transparan dan kompensasi diberikan secara layak, karyawan akan merasa bahwa usaha mereka dihargai dan memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan mereka. Keyakinan ini akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higienis (seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan kompensasi). Dalam penelitian ini, kompensasi dapat digolongkan sebagai faktor

higienis yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat ketidakpuasan. Sementara itu, sistem kerja kontrak yang jelas dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan stabilitas psikologis yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sistem kerja kontrak dan kompensasi secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan karena saling melengkapi: sistem kerja kontrak yang baik menciptakan kepastian dan kejelasan hubungan kerja, sedangkan kompensasi yang layak memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Apabila kedua aspek ini diterapkan secara optimal, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang kondusif, produktivitas meningkat, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%, hasil ini memberikan bukti empiris bahwa keberhasilan PT ISS Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek sistem kerja dan pemberian kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi memiliki peranan yang penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ISS Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi yang diberikan, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengatur hubungan kerja secara adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasakan kepastian terhadap status kerja serta mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerja mereka, maka mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Secara manajerial, implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya strategi pengelolaan tenaga kerja yang berorientasi pada keseimbangan antara kepastian kerja dan penghargaan kinerja. PT ISS Indonesia perlu memastikan bahwa sistem kontrak kerja yang diterapkan tidak menimbulkan rasa tidak aman di kalangan karyawan, melainkan mendorong semangat berprestasi dengan memberikan peluang karier yang jelas. Di sisi lain, sistem kompensasi perlu dirancang tidak hanya sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Kombinasi antara kebijakan kerja yang manusiawi dan sistem penghargaan yang adil akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan merupakan refleksi langsung dari sejauh mana perusahaan memperhatikan aspek keadilan dan kesejahteraan dalam sistem kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pendekatan sumber daya manusia yang holistik, di mana hubungan kerja dan kompensasi dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar kewajiban administratif. Dengan demikian, PT ISS Indonesia diharapkan mampu membangun budaya kerja yang kompetitif namun tetap humanis, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi, mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, serta memperkuat daya saing perusahaan di industri jasa.

DAFTARPUSTAKA

- Andari, V., Tsabitah, Z., Witra, L., Harvis, A., Farhan, I., & Herlambang, B. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia*. Jurnal Cendikia ISNU SU, 1(2), 117–123.
- Firdaus, V. (2023). Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 101-115.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdayani, R., & Kharisma, K. (2024). The Influence of the Employment Contract System and Work Motivation on the Employees' Performance of PT Busana Indah Global. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 2960-2976.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ilmi, M., & Juliana, S. (2024). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in South Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 75-88.
- Inda Sari, S. M., & Guslina, I. (2024). Pengaruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Kasih Sejahtera, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 40-52.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2024). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 213-224.
- Kamaludin. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 57-66.
- Khalidah, N. K., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(2), 1–10.
- Khurniansyah, S. A., & Andriani, D. (2022). Effect Of Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1), 112-126.
- Kurniawan, H. (2023). Systematic Literature Review: The Role of Compensation in Enhancing Performance Outcomes. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(3), 45-60.
- Kusuma, R. T. (2024). *Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing pasca UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021*. IBLAM Law Review, 5(2), 150–162.
- Mayyora, E., & Sumartik. (2024). *Emotional Intelligence Drives Employee Performance in Indonesia: Kecerdasan Emosional Mendorong Kinerja Karyawan di Indonesia*. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19(2), 45–58.
- Paongan, V., Labi Bandhaso, M., & Rasinan, D. (2024). Peran Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Gratia Mandiri di Makassar. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 88-99.
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature review: kompensasi dan motivasi kemampuan kerja pegawai melalui kontrak kerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 352–358.
- Putri, A. K., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2024). *Compensation, Teamwork, and Job Satisfaction Boost Employee Performance in Indonesia*. Academia Open, 9(2024), 1120–1130.

- Risqiah, N., Amina, S., & Ismail, I. (2023). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompetensi dan Motivasi*. Jurnal Media Akademik (JMA), 2(12), 54–63.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, M. A., Ubaidillah, H., Firdaus, V., & Kusuma, K. A. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi tentang Determinan dan Implikasinya. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 45-58.
- Siregar, D. (2023). *Legal Protection in Fixed-Term Employment Contracts: Striking a Balance Between Workers' Rights and Obligations*. Istimbath: Jurnal Hukum, 22(1), 43–56.
- Triasmono, H., Warka, M., Setyaji, S., & Hufron, H. (2024). *Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional*. Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum, 9(4), 298–310.
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). *Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi Kerja*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi, 9(2), 3419–3424.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Widiyanti, D., Utami, D. P., & Wahyudi, E. (2022). Kompensasi kerja; sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 17–28.
- Wiyoga, A. I., Kolefiyan, I., Pratiwi Hasanah, L., Amelya, S., Nuraini, E., & Fadli, A. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja di perusahaan Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1010–1020.
- Wulandari, Y. D., Prasetyo, E. T., & Sahlan, F. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan Reward & Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama*. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(11), 91–103.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jurnal Diversita, 8(2), 148–157.
- Yuliani, N. D., & Kamilia, N. (2023). Kompensasi yang adil dan kompetitif untuk keberlangsungan karyawan sebagai upaya menurunkan keinginan berpindah. *Book Chapter Manajemen SDM*, v1i1, 1–12.