

Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic

Maryam Dunggio^{1*}, Saepul Basri²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, Indonesia.

Email: mrym_dunggio@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Erha Clinic dengan menggunakan analisis SEM-PLS. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa penerapan sistem kerja kontrak yang sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan nilai *path coefficient*, pengaruh motivasi kerja lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan tetap memperhatikan penerapan sistem kerja kontrak yang sesuai dengan ketentuan pemerintah.

Kata Kunci: Sistem kerja kontrak; motivasi; kinerja karyawan

The effect of the contract work system and work motivation on employee performance at the erha clinic company

Abstract

This study aims to analyze the influence of employed contract system and motivation on employee performance at the Erha Clinic Company using SEM-PLS analysis. Based on the results of data analysis, it is known that the application of employed contract system that are in accordance with the provisions and agreements between workers and companies has a positive and significant effect on employee performance. In addition, high work motivation will improve employee performance. However, based on the path coefficient value, the effect of work motivation is greater than the effect of employed contract system on employee performance. Therefore, companies must be able to increase employee motivation while paying attention to the application of employed contract system that accordance with government regulations.

Keywords: *Employed contract system; motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Berbagai jenis perusahaan terus tumbuh dan berkembang di Indonesia. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perawatan kecantikan atau klinik kecantikan, yakni Erha Clinic. Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki sehingga mampu bersaing dan terus berkembang. Salah satu sumber daya yang harus dikelola oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya tersebut menjadi salah satu penentu kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang mengelola dan bekerja di perusahaan harus memiliki kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dinilai dari kemampuan atau prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2010). Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: kualitas dan kemampuan pegawai, motivasi kerja serta sarana pendukung dan supra sarana. Hal-hal yang terkait dengan supra sarana, diantaranya kebijakan pemerintah mengenai sistem kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) yang tertuang dalam Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu, motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan suatu tindakan (Suparno, 2015).

Motivasi dan sistem kerja kontrak yang diterapkan dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang turut menentukan kinerja karyawan. Hal ini antara lain dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Retnosari dkk (2016) menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun, penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini, banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak, diantaranya perusahaan Erha Clinic. Karyawan di perusahaan tersebut direkrut melalui sistem kerja kontrak yang selanjutnya sebagian diantaranya diangkat menjadi karyawan tetap. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan serta informasi yang didapatkan dari perusahaan, kinerja karyawan di Erha Clinic masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang belum sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang masih relatif kurang tersebut disebabkan oleh banyak hal, diantaranya sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan dalam hal ini sistem kerja kontrak serta motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, maka tujuan dari penelitian ini secara eksplisit adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic dengan memperhatikan indikator-indikator yang digunakan dalam menjelaskan masing-masing variabel yang dianalisis. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi bagi organisasi/institusi/perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menambah khasanah pengetahuan tentang penerapan sistem kerja kontrak, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Adapun, menurut Wirawan (2015:238), kinerja merupakan “rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu”. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai hasil pekerjaan dari seseorang berdasarkan tugas yang diberikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yang disampaikan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), yaitu kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) x motivasi (motivation). Hal ini dapat dimaknai bahwa untuk mencapai kinerja yang baik dapat diperoleh melalui integrasi kemampuan dan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan. Adapun, kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) x keterampilan (skill). Sementara itu, motivasi merupakan fungsi dari sikap (attitude) x situasi kerja (situation). Selain itu, sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) lingkungan eksternal organisasi, misalnya kondisi ekonomi makro dan mikro, kehidupan

politik, sosial budaya, spritualitas, dan kompetitor; (2) internal organisasi, misalnya budaya dan iklim organisasi; dan (3) internal pegawai, misalnya etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai berbagai indikasi terkait dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan antara lain: hasil pekerjaan, kreativitas, kecakapan, tanggung jawab, mutu pekerjaan, insiatif, kehadiran, sikap, waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan, ketepatan kerja, dan kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (ketepatan waktu); (2) insiatif karyawan dalam melaksanakan dengan cepat (insiatif); (3) ketepatan prosedur pelayanan karyawan terhadap konsumen (ketepatan prosedur); dan (4) penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (target kerja).

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dalam merekrut karyawannya. Sistem kerja kontrak, dalam Undang-undang Republik Indonesia (UU RI) No 13 Tahun 2003 dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan dengan sistem kerja kontrak dikategorikan sebagai karyawan tidak tetap, yakni karyawan yang bekerja berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja (perusahaan) dan pekerja itu sendiri (karyawan). Hasibuan (2006) menyatakan bahwa karyawan merupakan seorang yang melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diperintahkan oleh orang lain serta mendapatkan imbalan berupa kompensasi dan atau jaminan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Berdasarkan UU RI No. 13 Tahun 2003, “pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Adapun, pemberi kerja adalah “perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Karyawan kontrak biasanya merupakan karyawan yang ditugaskan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk melaksanakan tugas tertentu, namun demikian kelangsungan mengenai masa kerjanya tidak dijamin oleh perusahaan. Karyawan kontrak dapat dialihkan menjadi karyawan tetap, apabila selama kontrak kerja yang disepakati, karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Jika sebaliknya, maka karyawan tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Mallu, 2015). Berdasarkan ketentuan mengenai PKWT sebagaimana yang dijelaskan dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat 4, dinyatakan bahwa PKWT hanya diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Pengukuran sistem kerja kontrak dapat dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU RI No. 13 Tahun 2003, antara lain kesepakatan tentang jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban pekerja, serta jangka waktu kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Berdasarkan asal kata, yakni “motive” yang berarti dorongan, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya kesadaran mengenai pentingnya suatu pekerjaan yang dilakukan. Selain itu juga, motivasi dapat bersumber dari luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik), yakni motivasi yang terjadi karena adanya suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal (Bangun, 2005).

Victor H. Vroom mengemukakan konsep tentang motivasi yang dirumuskan dalam bentuk pengintegrasian antara valensi, harapan dan instrumen ($\text{valensi} \times \text{harapan} \times \text{instrumen} = \text{motivasi}$). Valensi merupakan kekuatan hasrat atau keinginan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun, harapan merupakan kemungkinan untuk mencapai sesuatu melalui tindakan tertentu. Sementara itu, instrumen merupakan penghargaan yang akan diberikan kepada seseorang (Mangkunegara, 2005). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi, antara lain perilaku karyawan yang baik dalam bekerja, karyawan menikmati pekerjaan, semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, karyawan yang memiliki semangat kerja dapat diukur melalui perilaku karyawan yang mampu menunjukkan kerja sama dalam mengerjakan pekerjaan serta menghargai saran-saran dari rekan kerja (Gusti dkk, 2005; Wijaya dan Adreani, 2015; Larasati dan Gilang, 2014)

METODE

Variabel dan Pengukuran

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel endogen, yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel eksogen, yaitu sistem kerja kontrak (X1) dan motivasi kerja (X2). Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah: ketepatan waktu (Y1), inisiatif (Y2), ketepatan prosedur (Y3), dan target kerja (Y4). Sementara itu, sistem kerja kontrak adalah suatu kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan karyawan untuk periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Indikator sistem kerja kontrak terdiri dari: perjanjian kerja (X11), masa kerja (X12), batas usia kerja (X13), dan upah (X14). Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik. Indikator motivasi kerja terdiri dari: menikmati pekerjaan (X21), kerja samaz (X22), tanggung jawab (X23) dan semangat kerja (X24). Semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel, baik eksogen ataupun endogen bersifat reflektif. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner dan menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Menurut Solimun (2015) Analisis SEM-PLS, terdiri dari: (1) merancang model struktural; (2) merancang model pengukuran; (3) mengkonstruksi diagram jalur; (4) mengkonversi diagram jalur ke sistem persamaan; (5) melakukan estimasi; (6) evaluasi *goodness of fit*; dan (7) pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model pengukuran

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas masing-masing indikator dengan variabel latennya. Pengujian model pengukuran dilakukan dengan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

Uji validitas konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menguji besarnya korelasi antara indikator dengan variabel laten. Ketentuan uji validitas konvergen menurut Hair, et al. (2006), yakni: apabila nilai loading factor $> 0,5$ maka hubungan antara indikator dengan variabel latennya dianggap signifikan; apabila nilai loading factor $\pm 0,4$ maka hubungan antara indikator dengan variabel latennya dianggap baik; dan apabila nilai loading factor $\pm 0,3$ maka indikator masih dapat dipertimbangkan memenuhi level minimal hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Nilai outer loading dari masing-masing indikator dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai *outer loading* indikator

Hubungan Indikator Dengan Variabel	Outer Loading
X11 <- Sistem Kerja Kontrak	0,465
X12 <- Sistem Kerja Kontrak	0,423
X13 <- Sistem Kerja Kontrak	0,175
X14 <- Sistem Kerja Kontrak	0,717
X21 <- Motivasi	0,461
X22 <- Motivasi	0,451
X23 <- Motivasi	0,468
X24 <- Motivasi	0,638
Y1 <- Kinerja	-0,064
Y2 <- Kinerja	0,694
Y3 <- Kinerja	0,788
Y4 <- Kinerja	0,317

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa indikator X13 dan Y1 memiliki nilai outer loading di bawah 0,3. Dengan demikian, kedua indikator tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat menjelaskan variabel latennya. Oleh karena itu, indikator X13 dan Y1 dikeluarkan dari indikator yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, pengujian validitas konvergen dilakukan kembali dengan indikator yang tidak valid telah dikeluarkan dari model penelitian. Hasil pengujian yang kedua tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai *outer loading* indikator setelah indikator yang tidak valid dikeluarkan

Hubungan Indikator Dengan Variabel	Outer Loading
X11 ← Sistem Kerja Kontrak	0,515
X12 ← Sistem Kerja Kontrak	0,340
X14 ← Sistem Kerja Kontrak	0,785
X21 ← Motivasi	0,439
X22 ← Motivasi	0,396
X23 ← Motivasi	0,450
X24 ← Motivasi	0,699
Y2 ← Kinerja	0,759
Y3 ← Kinerja	0,731
Y4 ← Kinerja	0,383

Hasil pengujian pengujian lanjutan tentang validitas konvergen sebagaimana yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel latennya sudah memiliki *outer loading* di atas 0,3 sehingga dapat dikatakan valid.

Uji validitas diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar indikator dari masing-masing variabel dapat menjelaskan variabelnya dengan lebih baik dibandingkan variabel lainnya yang digunakan dalam model penelitian.. Kriteria pengukuran validitas diskriminan dapat dilakukan dengan melihat nilai nilai *cross loading*. Masing-masing indikator dapat dikatakan mampu menjelaskan variabelnya dibandingkan variabel lainnya apabila nilai *cross loading* antarindikator dengan variabel latennya > dari nilai *cross loading* antara indikator dengan laten lainnya (Fornell dan Locker, 1981 dalam Ghozali dan Latan, 2014). Nilai *cross loading* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk

	X1	X2	Y
X11	0,515	0,146	0,159
X12	0,340	0,158	0,084
X14	0,785	0,253	0,220
X21	0,300	0,439	0,208
X22	0,155	0,396	0,182
X23	0,160	0,451	0,215
X24	0,107	0,699	0,336
Y2	0,279	0,307	0,759
Y3	0,140	0,406	0,731
Y4	0,138	0,161	0,384

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa masing-indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dengan variabel latennya dibanding dengan variabel lainnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel laten yang diteliti telah memenuhi validitas diskriminan.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel laten. Reliabilitas suatu variabel laten dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Ketentuan nilai cronbach's alpha dan/atau composite reliability yang memenuhi persyaratan reliabilitas adalah lebih besar dari 0,7, namun pada penelitian yang bersifat eksploratif nilai cronbach's alpha dan composite reliability sebesar 0,6 – 0,7 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2014). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai composite reliability. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai composite reliability

Variabel Laten	Composite Reliability
Sistem Kerja Kontrak (X1)	0,6
Motivasi (X2)	0,6
Kinerja (Y4)	0,7

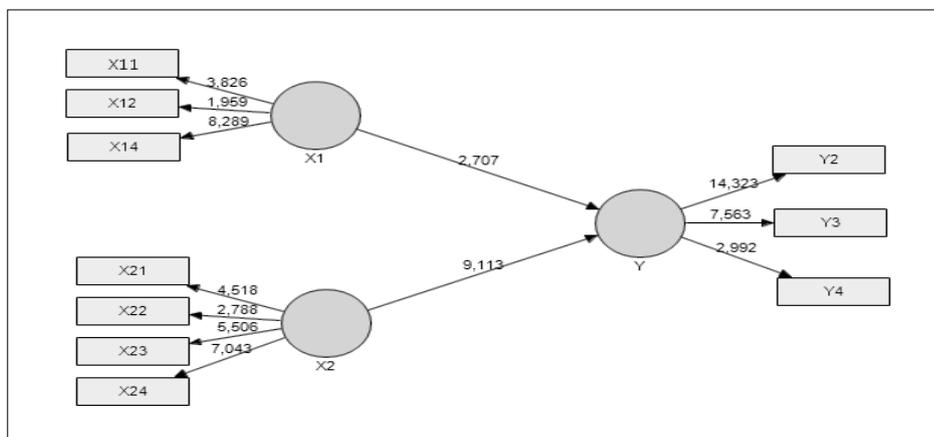
Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai composite reliability dari masing-masing variabel laten yang dianalisis dalam penelitian ini masih memenuhi kriteria uji reliabilitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan mengukur variabel laten dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian model struktural

Pengujian model struktural antarvariabel laten yang diteliti atau kecocokan model penelitian dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai R-Square (R^2). Ketentuan mengenai kecocokan model berdasarkan nilai *R-square* menurut Chin (1998 dalam Gozali dan Latan, 2014), yakni: nilai R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model yang dibuat dapat dikategorikan “baik”; nilai R^2 sebesar 0,3 mengindikasikan bahwa model yang dibuat termasuk dalam kategori “moderat”; dan nilai R^2 sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model yang dibuat termasuk dalam kategori “lemah”. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,245. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian yang dibuat termasuk dalam kategori yang moderat.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik melalui prosedur *resampling bootsrapp*. Apabila nilai t statistik (t hitung) dibandingkan $>$ t tabel maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,664 (*one tailed test*, dengan nilai *alpha* sebesar 0,05). Hasil *bootsrapping* pada penelitian ini disajikan pada Gambar 2. Adapun nilai *path coeficient* dan t statistik (t-hitung) pengaruh variabel laten sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.



Gambar 2. Hasil bootsrapping

Tabel 5. Nilai *path coeficient* dan t-statistik

Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen	Path coeficient	T statistic
X1 → Y	0,145	2,707
X2 → Y	0,429	9,113

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 5 diketahui bahwa nilai t hitung untuk path coeficient pengaruh X1 terhadap Y sebesar 2,707 (lebih besar dari 1,664). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat juga bahwa nilai t hitung untuk path coeficient pengaruh X2 terhadap Y sebesar 9,113 (lebih besar dari 1,664). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbandingan nilai path coeficient diketahui bahwa path coeficient X2 terhadap Y lebih besar dibandingkan X1 terhadap Y. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan motivasi. Untuk itu, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di perusahaan erha clinic

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja kontrak yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Suparno (2015) yang menyatakan bahwa sistem kerja kontrak merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan penerapan sistem kerja kontrak yang memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan Erha Clinic harus memperhatikan kejelasan perjanjian kontrak kerja, masa kerja, dan juga upah yang diberikan kepada karyawan. Kejelasan kontrak kerja yang dimaksud adalah kejelasan mengenai pekerjaan yang menjadi tugas karyawan sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja. Apabila karyawan mengetahui pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan perusahaan mempekerjakan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Selain kejelasan tentang kontrak kerja, perusahaan juga harus memperhatikan kejelasan tentang masa kerja karyawan. Hal ini terkait dengan batas waktu yang ditentukan untuk menjadi karyawan kontrak yang selanjutnya dapat beralih sebagai karyawan tetap. Kejelasan mengenai batas kontrak kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik karena adanya harapan untuk dialihkan menjadi karyawan tetap. Kondisi ini memiliki dampak positif untuk kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic.

Hal penting lainnya yang harus diperhatikan dalam penerapan sistem kerja kontrak adalah ketentuan mengenai upah yang diberikan kepada karyawan. Kejelasan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan menjadi hal penting yang dapat mendorong kinerja karyawan. Oleh karena, upah merupakan hak karyawan yang keberadaannya memacu karyawan untuk bekerja sesuai dengan target dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan erha clinic

Berdasarkan hasil analisis data, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan di perusahaan Erha Clinic akan meningkat apabila karyawan dapat menikmati pekerjaan yang diberikan sebagai wujud dari adanya harapan atau keinginan yang kuat untuk dapat mencapai tujuan tertentu, misalnya menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi karyawan dapat didorong dengan meningkatkan kerja sama dalam tim sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat selesai tepat waktu. Kemampuan kerja sama sangat dibutuhkan di perusahaan Erha Clinic karena karyawan di perusahaan ini memiliki tugas di bagian masing-masing yang bermuara pada kepuasan konsumen terhadap pelayanan dan produk dari perusahaan tersebut.

Adapun, hal lain yang turut diperhatikan dalam meningkatkan motivasi, antara lain tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan serta mampu melayani konsumen sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, misalnya bersikap sopan dan ramah terhadap konsumen. Dengan demikian, kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic semakin meningkat. Selain itu, motivasi karyawan dapat didorong dengan terus meningkatkan semangat kerja. Adanya motivasi sebagai wujud dari adanya harapan dan hasrat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sikap kerja yang cenderung menikmati pekerjaan yang diberikan, kemampuan kerja sama yang baik dalam tim kerja, tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal-hal penting yang harus terus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2005), bahwa kinerja salah satunya merupakan fungsi dari motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

Sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic dengan memperhatikan dan melaksanakan dengan baik perjanjian kerja, ketentuan mengenai masa kerja serta pemberian upah karyawan sesuai dengan ketentuan.

Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic, dengan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan, kerja sama, tanggung jawab serta semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Saddle 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 Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Retnosari, I., Budi, L., Haryono, A.T., (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Corporate Performance dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. 2(2):1-12.
- Solimun. (2015). Model Pengukuran dan Overview Analisis PLS. *Workshop Metode Kuantitatif SEM-PLS*. Universitas Udayana Denpasar 27 – 28 November.
- Suparno,E.W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 13 tahun (2003 tentang Ketenagakerjaan
- Widyana, I.G.N., Sintasih, D.K., Riana, I.G. (2016). Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Strategi dan Kewirausahaan*. Jurnal Manajemen, Strategi dan Kewirausahaan. 10(1): 1-15.

- Wijaya, T dan Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*. 3(2): 37-45.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.