

Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak di Indonesia: Literature Review

Bayu Kurniawan¹, Fatkhur Risqi², Riyan Sisiawan Putra³, Alifiya Anggraini⁴, Vanca Lova⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

E-mail: bayukurniawan111.mj19@student.unusa.ac.id

Article History:

Received: 06 Juli 2022

Revised: 22 Desember 2022

Accepted: 22 Desember 2022

Keywords: *Work Motivation, Contract Employees*

Abstract: *This paper examines the work motivation of contract employees and the topic is limited because it only occurs in Indonesia. Then, there are not many studies that discuss work motivation for contract employees. Therefore, this literature study aims to discuss further about several studies related to work motivation in contract employees. Literature search was carried out on the Google database and specifically on a collection of University journals in Jakarta from 2019 to the present, there are 3 research journal articles that have been identified using inclusive and exclusive criteria, based on reviews that have been carried out, including the contract work system carried out according to with an agreement that has been signed together, it will improve employee performance by paying attention to and properly implementing work agreements, provisions regarding the period of service and providing employee wages in accordance with the provisions. High work motivation will have a positive impact on improving the performance of Contract employees by increasing love for the work given, cooperation, responsibility and enthusiasm for work*

PENDAHULUAN

Berbagai jenis perusahaan terus tumbuh dan berkembang di Indonesia. 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.

Dewasa ini banyak perusahaan yang menggunakan karyawan kontrak (Outsourcing) sebagai sumber daya manusia, secara harfiah arti karyawan kontrak sendiri adalah pegawai yang bekerja diatas perjanjian atau kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang biasa disebut (PKWT) yang dibuat dalam jangka waktu 6 bulan hingga 2 tahun kerja.

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. (Salsabillah, 2019)

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi. Pendapat ini didukung oleh pendapat Ludhans dalam Kiruja dan Mukuru (Kiruja E. K., 2013), yang menyatakan motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga.

Karyawan yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun bisnis. Membuat karyawan termotivasi Akan membangun bisnis dan juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan. Mullins (Kiruja E. K., 2013), menyatakan bahwa memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling penting dari seorang manajer. Ada bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan karena peluang yang terbatas untuk kemajuan organisasi dan pasar tenaga kerja yang kompetitif saat ini. Hilangnya karyawan merupakan hilangnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat membuat dampak ekonomi yang signifikan dan biaya untuk perusahaan serta berdampak pada kebutuhan pelanggan. Manager yang dapat memotivasi karyawan akan membantu organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan.(Hanafi & Yohana, 2017).

LANDASAN TEORI

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan berkaitan tentang Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak dengan metode penelitian Systematic Literature Review yang bertujuan untuk mencari sebuah pembuktian efikasi klinis terhadap suatu masalah, guna mendapatkan sugesti penyelesaian masalah.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut pendapat Ludhans dalam Kiruja dan Mukuru (Kiruja E. K., 2013), yang menyatakan motivasi tentang memberi karyawan gabungan yang tepat dari bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan. Dengan demikian, motivasi bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Perdana, 2011)

Karyawan Kontrak

Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara: pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (Outsourcing agency). Outsourcing dapat diartikan sebagai bentuk kontrak kerjasama antara perusahaan dengan perusahaan mitra yang menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak. Jadi dalam hal ini perusahaan pemakai tenaga kerja tidak memiliki hubungan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan secara langsung tetapi melalui perusahaan outsourcing agency. Terdapat beberapa alasan mengapa suatu perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja kontrak dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja tetap yang

antara lain meliputi : a) pekerjaan bersifat sementara; b) pekerjaan bersifat fluktuatif; c) tingkat upah yang lebih rendah; d) mudah dalam pemutusan hubungan kerja; e) terdapat banyak pengangguran.(Maryono, 2009)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review* dengan menganalisa beberapa artikel untuk mendapatkan sugesti yang diminta. langkah awal dalam Literasi review Ini Dilakukan Dengan pencarian awal atau *Searching Literature* untuk mencari jurnal terkait dengan judul yang diangkat tentang Motivasi kerja dan Karyawan Kontrak , pencarian Dilakukan melalui beberapa basis Data Elektronik, Seperti google Scholar, Science Direct, SINTA dengan kata Kunci Motivasi Kerja dan Karyawan Kontrak. Selanjutnya di lakukan metode screning dengan diagram PRISMA,

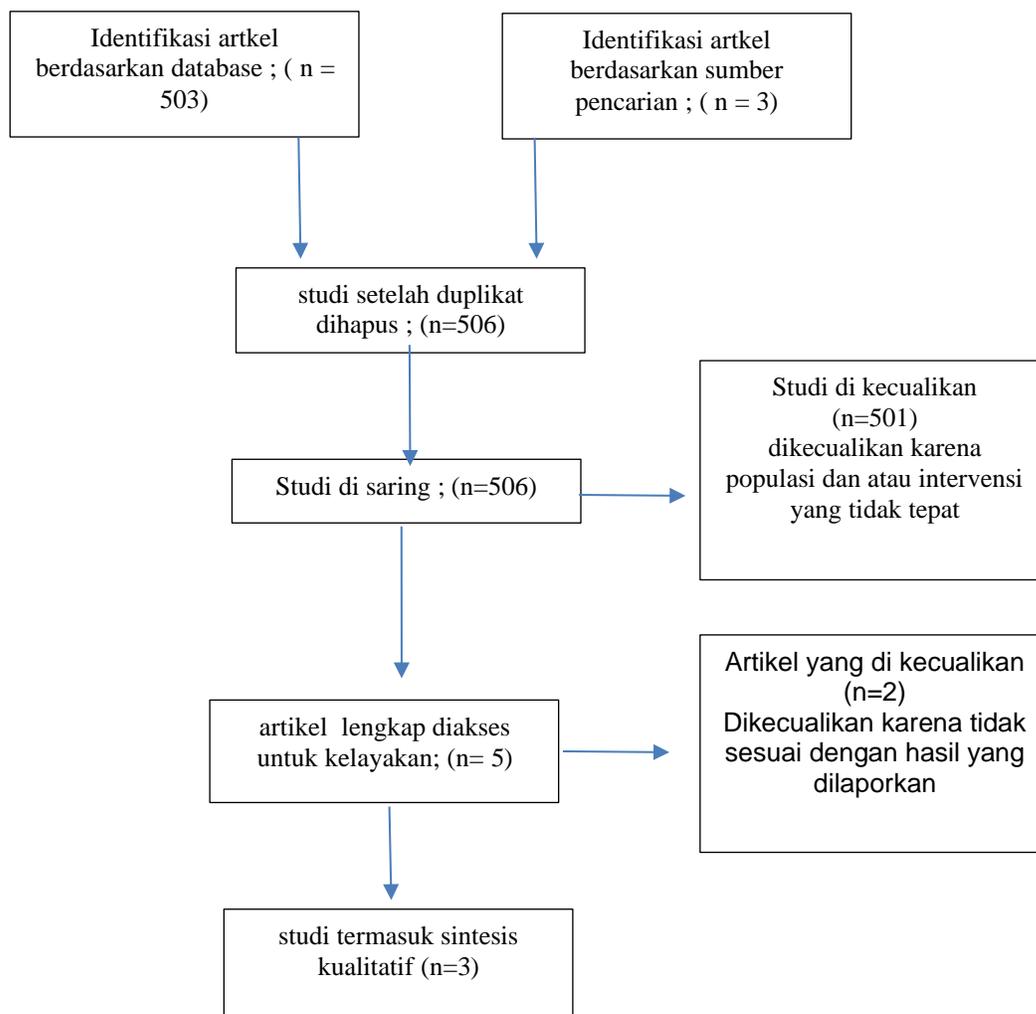


Figure 1. Diagram Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ringkasan artikel yang dipilih

No	Judul penulis Tahun Terbit	Lokasi Tempat Penelitian	Ukuran Sampel (n)	Desain penelitian	Instrumen pengukuran
1	<p>Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ERHA CLINIC</p> <p>Maryam Dunggio^{1*}, Saepul Basri²</p> <p>Tahun 2019</p>	DKI Jakarta	SEM PLS Motivasi kerja	Kuantitatif	Skala Likert
<p>Hasil temuan ; Sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan 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, dengan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan, kerja sama, tanggung jawab serta semangat kerja.</p>					
	<p>Pengaruh Sistem Kerja kontrak ,Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance denga</p>	Univer sitas Pandan aran semara ng	105 Karya wan Di PT pokpha nd	Kuantitatif	Pengujian Goodness of Fit menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif

	Kinerja Karyawan Sebagai variable Intervening				signifikan
	Mahasiswa Inive pandanaran semarang 2020				
Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan career path.					
3	Kerja Sistem Pendukung Keputusan penentuan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan tetap menggunakan Topsis	Jl. A. P. Pettarani No. 27 Makasar	Seluruh Karya wan Di PT Gowa Motor Group	Kuantitatif	Skala Kinerja
Hasil dari penelitian ini membangun sebuah sistem pendukung keputusan menggunakan metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) untuk menghitung hasil dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap					

Tiga artikel ini menggunakan Instrumen Motivasi Kerja Sebagai salah satu variable yang diteliti, dara mengukur motivasi kerja dari ketiga penelitian Hampir serupa , dengan menggunakan kuisisioner maupun angket, namun dengan landasan teori yang berbeda beda,

Dengan Begitu penelitian penelitian Tersebut Mengukur hal yang sama , yaitu motivasi kerja terkhusus Motivasi Dalam Lingkungan kerja maupun motivasi dalam luar kerja dari subjek penelitian. Subjek yang digunakan dalam artikel penelitian diatas tentu saja adalah Katryawan Kontrak, motivasi kerja dapat diteliti sebagai variable dependen maupun variable independent

Dalam Salah satu hasil dari penelitian tersbut ialah bahwa Sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut 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 dengan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan, kerja sama, tanggung jawab serta semangat kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari “Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap menggunakan metode TOPSIS” adalah sebagai berikut:

1. Prosedur penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, dimulai dari karyawan yang sudah melalui masa bekerja selama menjadi karyawan kontrak dan ingin bekerja sebagai karyawan tetap Kemudian akan dilakukan penentuan dengan penilaian dari beberapa aspek seperti kinerja, loyalitas, kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja.
2. Metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) diterapkan dalam sistem pendukung keputusan, untuk menghitung serta memberikan hasil akhir penilaian yang telah Beri Peringkat sehingga dapat menentukan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dengan tepat.
3. Dari pengujian aplikasi yang dilakukan dengan mengimplementasikannya dapat membantu pihak pengambil keputusan untuk memutuskan apakah karyawan kontrak tersebut sudah memenuhi kriteria untuk menjadi karyawan tetap

DAFTAR REFERENSI

- A Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anastasia, Deby. 2014, “Pengaruh Good Corporate Governance, Kualitas Laba dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Perusahaan”.
- Arif Nurhadi, Teuku, 2014, Pelaksanaan Kontrak Kerja Jasa Kontruksi Mengenai Pembuatan Jembatan Andalas Padang Antara Perseroan Umum dengan CV. Duta Graha Padang.
- H, Hendra Indy & Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-5.
- 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.
- Halmuniati & Sabania, Siti. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer TK Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 19-36.
- Haribowo, Herwindo., Rosalinda, Irma & Khair, Ade Shabrina. (2015). Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari Quality of Work Life. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(1), 23-27. <http://doi.org/10.21009/JPPP>
- 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
- Kristianto, Dian. 2011. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening”
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit

- Universitas Indonesia.
- Pradika, Antonia Linggar & Haris, Abdul. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. *Kiat Bisnis*, 6(3), 168-173.
- Mallu, Satriawaty. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan metode topsis".
- Marwansyah dan Mukaram, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Remaja Rosda Karyawan.
- Maryono. 2009. "Tenaga Kontrak : Manfaat Dan Permasalahannya".
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muttaqien, Fauzan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero),tbk cabang Lumajang".
- Natasanjaya, Amelia. 2014."Karakteristik sosial ekonomi dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kontrak".
- Perdana, Yudha, Dika. 2011."Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nyonya Mener Semarang". Skripsi Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. "Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia," (Yogyakarta : BPFE, 1999), hlm 2
- 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
- Ratna, Arina. 2011. "Analisis FaktorFaktor Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak".
- 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.
- Ruky, Ahmad S. 2004, *Kebijakan dan Sistem pengajian dan pengupahan yang adil dan prestatif* , Jakarta, Ruky dan Rekan Consultant.
- Sari, Erliana. 2011, Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi karyawan.
- Sarwanto, Joko. 2007, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar. Skripsi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Seicilia, Rida. 2012, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Agro Cabang Bandung. Skripsi Universitas Widyatama
- 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
- Sutiono, 2014. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bandeng Juwana Semarang)". Skripsi Universitas Dian Nuswantoro
- Widodo, Imam. 2011. "Analisis Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan Balanced Scorecard (studi kasus pada mebel PT. Jansen Indonsia)".Skripsi Universitas Diponegoro

- 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.
- Yolandari, Verlita. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Apj Purwokerto". Skripsi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.