

PENGARUH SISTEM KONTRAK DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MINOS ELECTRONIC TECHNOLOGY

Medinah Vairus Zachra^(*)

¹⁻² Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

Abstract

The research is to analyze whether the contract system and employee turnover have an effect on employee performance. The research method used in this research is quantitative descriptive research using associative research. The sampling technique used Non Probability Sampling with Purposive Sampling technique, using a saturated sample of 58 respondents. The data processing technique used is Partial Least Squares (SEM-PLS) 4.0. The results of statistical tests in this research show that the contract system has a positive and significant effect on employee performance at PT employees. Minos Electronic Technology can be seen from the t test results of 16.094 and a P-value of 0.000. Then also turnover interest has a positive and significant effect on employee performance of PT employees. Minos Electronic Technology can be seen from the t test results of 2.884 and a P-value of 0.004, then the contract system and turnover retention together positively influence employee performance for PT employees. Minos Electronic Technology can be seen from the R square results of 0.998.

Kata Kunci: Contract System, Turnover Intention, Employee Performance

Juli - Desember 2023, Vol 12 (2) : hlm 209-215
©2023 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
All rights reserved.

^(*) Korespondensi: budisutia1@gmail.com (S. Budi)

PENDAHULUAN

Menurut survei yang dilakukan oleh JobStreet.com pada Oktober tahun 2022 tingkat kepuasan kerja di Indonesia sangat lah kecil dari 17.623 koresponden hanya 27% yang menyatakan puas dengan pekerjaan mereka sekarang, bahkan 60% koresponden merasa mereka tidak memiliki jenjang karir di tempat mereka bekerja sekarang, dikarenakan sistem kontrak dan *turnover intention* karyawan di tempat kerja mereka dirasa tidak adil dan kurang efisien dalam menunjang karir mereka.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di antaranya masalah *turnover intention* karyawan yang tinggi, kompensasi kerja atau insentif, sistem kontrak, dan lingkungan kerja. Meninjau hasil survei yang telah di lakukan oleh JobStreet.com sebanyak 60% koresponden menjawab tidak puas karena mereka merasa tidak memiliki jenjang karir di tempat mereka bekerja sekarang, oleh karena itu dapat di simpulkan terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti masalah sistem kontrak, *turnover intention* karyawan, berapa jam mereka harus lembur dalam sehari, apakah ketika mereka lembur akan dibayar, apakah besok mereka masih bisa kerja, hal-hal ini merupakan pertanyaan yang sering terbesit di dalam pikiran para pekerja dan hal ini juga yang menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

Menurut Salim H.S (2019:25) perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana dua orang saling berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan sesuatu atas dasar keputusan bersama. Indikator sistem kontrak berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 adalah : Perjanjian Kontrak; Masa Kontrak Kerja; Batas Usia ;Struktur Organisasi; Upah

Sistem kontrak yang berlaku di suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan dan undang undang yang berlaku, karena hal ini akan berpengaruh terhadap seberapa besar tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan, jika karyawan merasa puas dengan sistem kontrak yang berlaku mereka tidak kan memiliki niat untuk keluar dan mencari pekerjaan baru sehingga tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan tersebut termasuk dalam kategori rendah. Menurut Salimah (2021) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk secara sadar pindah atau keluar untuk mendapatkan pekerjaan yang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Partono Arif, 2018), *turnover* adalah tindakan mengundurkan diri. oleh karyawan yang disebabkan oleh tidak adanya kesejahteraan dan kesalahan penanganan suatu perusahaan. Menurut Harnoto dalam Sopiah & Sangadji (2018:209) indikator dari *turnover intention* adalah : Niat untuk pindah pekerjaan ; Mencari pekerjaan baru ; Itensi untuk berhenti kerja

Menurut Moheriono (2019:95) kinerja karyawan adalah performa kerja yang memiliki pengaruh terhadap visi dan misi serta target perusahaan . Indikator kinerja karyawan menurut Silaen (2021:6) adalah sebagai berikut : Work Quality; Quantity of Work; Work Accuracy; Effectiveness; Commitment.

Oleh karena hal tersebut dan beberapa paparan yang telah penulis sebutkan diatas, maka penulis disini melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sistem Kontrak dan Turnover Intention Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minos Electronic Technology**”

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari berbagai variabel, antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Sistem Kontrak (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Minos Elctronic Technology di Tangerang.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif *Turnover Intention* Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Minos Elctronic Technology di Tangerang.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif Sistem Kontrak (X1) dan *Turnover Intention* Karyawan (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Minos Elctronic Technology di Tangerang.

METODE

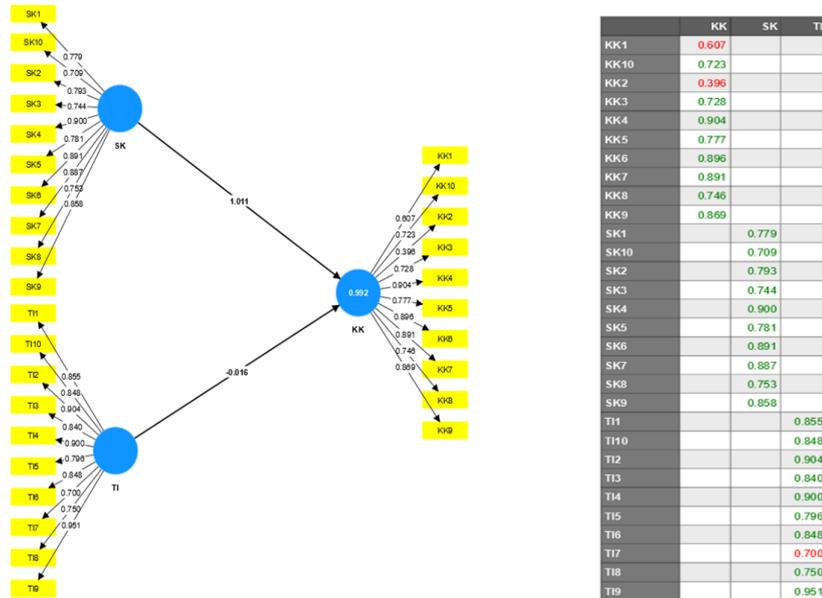
Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Minos Electronic Technology dan menggunakan teknik *non probability sampling* dimana semua karyawan pada divisi produksi dijadikan sampel sebanyak 58 karyawan. Desain penelitian ini menggunakan Analisa deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memiliki variabel dependen sistem kontrak dan *turnover intention*, untuk variabel independen adalah kinerja karyawan (Y). Dalam riset ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu observasi, kuesioner secara langsung dengan jawaban berdasarkan skala likert dan dokumentasi. Serta penelitian kepustakaan yang mana data tersebut diperoleh dari berbagai literasi ilmiah yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Penelitian ini menggunakan metode perhitungan SEM-PLS yang terdiri dari : Analisa Outer Model meliputi; Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Uji Realibilitas, dan *Crobanch's alpha*. Analisa Inner Model dapat dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari sampel sebanyak 58 karyawan mempunyai kriteria masing-masing yaitu karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 karyawan (34%) dan Perempuan 38 karyawan (66%). Jika dari usia 18-25 tahun berjumlah 28 orang (48%), 25-35 tahun 20 orang (34%), 36-50 tahun 8 orang (14%) serta > 50 tahun berjumlah 2 orang (4%). Selain itu dari segi Pendidikan SMA/Sederajat ada 42 orang (72%), D3 terdapat 10 orang (17%), S1 sebanyak 6 orang (11%)

Analisis Outer Model

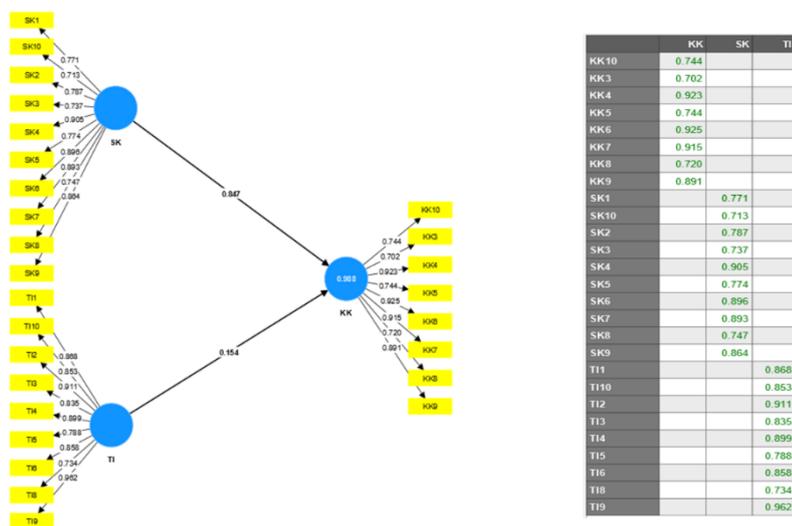
Convergent Validity, Menurut Chin sebagaimana dikutip Imam Ghazali (2018: 101), uji validitas konvergen harus memiliki nilai di atas 0,7 untuk dianggap valid.



Sumber: data primer keluaran aplikasi PLS 4.0, 2023.

Gambar 1. Model tahap 1

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Smart PLS yang ditampilkan pada Gambar dan Tabel diatas disimpulkan bahwa sebagian besar nilai berada di atas 0,7. Namun diantara variabel tersebut ada tiga indikator dengan nilai indikator <0.7. Ada dua indikator variable kinerja karyawan dan satu indikator turnover intention karyawan.



Sumber: data primer keluaran aplikasi PLS 4.0, 2023.

Gambar 2. Model tahap 2

Data dianggap memiliki validitas yang baik setelah dimodifikasi dengan menghilangkan beberapa nilai indikator di bawah 0,7 memungkinkan penulis untuk melanjutkan ke uji validitas diskriminan.

Discriminant Validity dapat diukur dari nilai cross-loading masing-masing indikator yaitu kriteria dimana nilai akar kuadrat AVE > dari korelasi antar konstruk. Nilai *Composite Reliability* > 0,70 agar dapat di percaya. *Cronbach's Alpha* adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk mendukung temuan *Composite Reliability* dan nilainya harus di atas 0,70 agar dapat di andalkan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sistem Kontrak (X1)	0,659	0,948	0,942
<i>Turnover Intention</i> (X2)	0,737	0,958	0,953
Kinerja Karyawan (Y)	0,682	0,939	0,917

Sumber: data primer keluaran aplikasi PLS 4.0, 2023.

Berdasarkan *table* diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai AVE > 0,5, nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan nilai *Cronbach alpha* > 0,7, hal ini menyatakan bahwa semua item telah memenuhi kriteria validitas dan semua item dinyatakan reliabel, serta semua item dapat diandalkan

Analisis Inner Model

Koefisien R-square, Jika $R^2 > 0,67$ dikategorikan sebagai kuat, R^2 antara 0,33-0,67 dikategorikan moderate atau sedang, dan R^2 lebih kecil dari 0,33 dikategorikan lemah. Tabel 4.11 merupakan hasil perhitungan R^2 .

Tabel 2. Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
KK	0.988	0.988

Sumber: data primer keluaran aplikasi PLS 4.0, 2023.

Dalam pengujian model struktural, nilai R-square digunakan sebagai uji keselarasan atau goodness-fit. Hasil R-square dijelaskan sebagai berikut berdasarkan tabel di atas. Variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai R-square 0,988 setelah dihitung menggunakan Smart PLS.

Path Coefficient

Tabel 3. Hasil dari perhitungan *path coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
SK -> KK	0.847	0.842	0.053	16.094	0.000
TI -> KK	0.154	0.159	0.053	2.884	0.004

Sumber: data primer keluaran aplikasi PLS 4.0, 2023.

Berdasarkan table diatas dapat di buat persamaan yaitu $SK = 0,847$ KK dan $TI = 0,154$ KK dalam mempengaruhi kinerja karyawan(Y), hasil menunjukkan bahwa variabel sistem kontrak (X1) memberikan kontribusi yang paling besar yaitu 0,847. Sedangkan variabel turnover intention karyawan (X2) Sebesar 0,154. Variabel sistem kontrak memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t-statistic 16,094 dan nilai p- value 0,000. Variabel turnover intention memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic 2,884 dan nilai p-value 0,004.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan penelitian ini, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kontrak (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Minos Elctronic Technology di Tangerang.
2. *Turnover Intention* Karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Minos Elctronic Technology di Tangerang.
3. Sistem Kontrak dan *Turnover Intention* Karyawan secara bersama-sama mempengaruhi dengan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Minos Electronic Technology di Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, Z, 2018, *Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Ghozali, I. 2018. *Structural Equation Modeling-Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga
- Hair, J.F, Sarstedt, M. Hopkins, L., 2019, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (2nd ed), Thousand Oaks, SAGE

- Jaya, Merta I Made.2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Job Street.2022. *Karyawan Tidak Puas Dengan Kerja Mereka* 30(6), Diakses 5 Mei 2023 dari <https://www.jobstreet.co.id/>
- Komariah, Haryono, A.T, Minarsih, M.M, 2018, *Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada C.V Bartec*, Semarang
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nasution, M.I, 2018, *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. Jurnal Ilmiah Manajemen, VII (3), 407-428
- Pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)
- Priadana, H.M dan Sunarsi, Denok.2021.*Metode Penelitian Kuantitatif*.Tangerang Selatan: Pascal Books
- Salim, H.S.2019. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*.Jakarta: Sinar Grafika.
- Salimah Z, 2021, *Literatur Review : Turnover Intention, Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5
- Shabrina, Dwima Nur Dan Prasetyo Arif Partono, 2018, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Trimanunggal Karya*", Jurnal Mitra Manajemen, 2 (4), 252-262
- Sholihin, M. d. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sianipar, Anggie Rumondang dan Kristiana Haryati. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan Produksi CV.X*
- Silaen, Novia Ruth.2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sopiah Dan Sangadji, E.M, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Organisasi*, Jakarta, Elex Media Komputindo
- Sugiyono.2018.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2019.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.