SISTEM KERJA KONTRAK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MNC KABEL MEDIACOM

Yudi Prasetyo [(1)], Leonardo B.H [(2)], Heru Sri Wulan [(3)]
[1] Mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pandanaran
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[1]Yudi.prasetyo@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Mediacom Cable MNC located in commercial Saka Square A3. Jl Majapahit No. 73A, Village Pandean Lamper, Gayamsari District, Semarang, Central Java. Which aims to analyze whether contract employees of PT. Mediacom Cable MNC already satisfied with the contract system to provide the best employment outcomes in PT. Mediacom Cable MNC use first: dimensionalisasi working system with temporary work contracts, work with the specified time, seasonal, new products. The second style of leadership with dimensionalisasi directive leadership, supportive leadership, participative leadership, achievement-oriented leadership. Third dimensionalisasi compensated with wages, incentives, perks and facilities The number of respondents in this study to be sampled was 60 employees using a questionnaire and FAQ. The method in this study using qualitative and quantitative analysis. The results of this study indicate that: a) The system of contract labor has a positive and significant impact on employee performance, this result proved by the t value is greater than the value t table is 2.388> 0.227 or t significance value of 0.002 <0.05. Thus the system of contract labor has positive influence on employee performance. b) leadership style has a positive and significant impact on employee performance, this result proved by the t value is greater than the value t table is 0.596> 0.227 or t significance value of 0.002 <0.05. Thus the leadership style has positive influence on employee performance. c) compensation has a positive and significant impact on employee performance, this result proved by the t value is greater than the value t table is 3.216> 0.227 or t significance value of 0.003 <0.05. Thus compensating positive influence on employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Leadership Style , Work Systems Kontract.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. MNC Kabel Mediacom yang terletak di Ruko Saka Square A3. Jl Majapahit No 73A, Kelurahan Pandean Lamper, Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah. Yang bertujuan untuk menganalisis apakah karyawan kontrak PT. MNC Kabel Mediacom sudah puas terhadap sistem kontrak tersebut Untuk memberikan hasil pekerjaan yang terbaik di PT. MNC Kabel Mediacom menggunakan pertama: sistem kerja kontrak dengan dimensionalisasi pekerjaan sementara, pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, musiman, produk baru. Kedua Gaya kepemimpinan dengan dimensionalisasi kepemimpinan direktif, suportif, leadership, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Ketiga kompensasi dengan dimensionalisasi upah, insentif, tunjangan dan fasilitas Adapun jumlah responden dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 60 karyawan dengan menggunakan kuesioner dan Tanya jawab. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,388 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian sistem kerja kontrak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 0,596 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan

demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 3,216 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Sistem Kerja Kontrak.

I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan- perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melaui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Kinerja Kayawan

Pengertian Kinerja Karyawan Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Sistem Kontrak Kerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur pelaksanaan sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Pasal 59 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu

tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: 1) Pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya; 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; dan 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan. Hak buruh atau tenaga kerja seperti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari: 1) Pasal 6, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha; 2) Pasal 86, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama; 3) Pasal 88, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; 4) Pasal 99, setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; dan 5) Pasal 104, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Tenaga kerja selain memiliki hak juga harus melaksanakan berbagai kewajiban.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berakar dari kata pemimpin dan kepemimpinan. Kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan dibedakan antara gaya kepemimpinan yang dibatasi oleh anggaran dengan yang sadar akan laba. Para pemimpin yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Sebaliknya, para pemimpin yang sadar akan laba lebih memperhatikan kesuksesan jangka panjang dan tidak terlalu menekankan pada kepatuhan yang kaku pada anggaran sekarang.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

III. METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini terletak di PT. MNC Kabel Mediacom, tepatnya di Ruko Saka Square A3. Jl Majapahit No 73A, Kelurahan Pandean Lamper, Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang, Jawa Tengah. Obyek penelitian yang dipilih adalah karyawan kontrak outsourcing PT. MNC Kabel Mediacom

b. Metode Analisis Data Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisa yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh, meliputi:

1.Uji Validitas
2.Uji Reliabilitas
3.Analisis Regresi

$Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 +b_3X_3+ e$

Keterangan :

$Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 +b_3X_3+ e$

Keterangan :

a = Konstanta.
b_1 = Koefisien regresi variabel system kerja kontrak.
b_2 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan.
b_3 = Koefisien regresi variabel kompensasi.
Y = Variabel Dependen (Kinerja karyawan).
X_1 = Variabel Independen (system kerja kontrak).
X_2 = Variabel Independen (gaya kepemimpinan).
X_3 = Variabel Independen (kompensasi).

4. Koefisien Determinasi
5.Pengujian dan Pembuktian Pengujian Hipotesis Partial (Uji t).
6. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

IV. Analisa Dan Pembahasan

a.Karakteristik Responden Penelitian

1.Umur

Berdasarkan umur responden, maka umur responden dibagi menjadi 4 bagian, dari perhitungan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa frekuensi umur 19-25 tahun yaitu 20 orang (20,00 persen), sedangkan frekuensi umur respondn tertinggi pada umur 26-35 tahun yaitu sebesar 30 orang (30,00 persen), frekuensi umur responden 36-45 yaitu 6 orang (6,00 persen) dan frekuensi umur responden >46 tahun yaitu 4 orang (4,00 persen).

2.Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dibagi menjadi tiga yaitu dari STM/sederajat, D3 dan sarjana, dari perhitungan pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa ternyata mayoritas responden penelitian adalah sarjana, dimana jumlahnya sebanyak 38 orang (38,00 persen), jumlah responden dengan pendidikan D3 sejumlah 20 orang (20,00 persen) dan jumah responden dengan pendidikan STM/sederajat sebanyak 2 orang (2,00 persen).

3. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden penelitian dibagi menjadi dua, yaitu responden laki-laki dan wanita. Dari hasil perhitungan pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa ternyata mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki, dimana jumlahnya sebanyak 50 orang (50,00 persen). Jumlah responden perempuan hanya sejumlah 10 orang saja (10,00 persen). Besarnya prosentase responden laki-laki menunjukkan bahwa kebanyakan yang menjadi karyawan kontrak adalah seorang laki-laki mengingat pekerjaan tersebut shifting.

b. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan hasil yang telah diperoleh atas kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden yang menganalisa tentang Pengaruh sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Kabel Mediacom semarang

c. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item–total correlation* dengan r tabel. Jika nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka data dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2005:94).

Hasil Uji Validitas

No	Variabel / Indikator	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	Kinerja aryawan (Y)			
	Y_1	0,671	0,227	Valid
	Y_2	0,675	0,227	Valid
	Y_3	0,653	0,227	Valid
	Y_4	0,725	0,227	Valid
2.	Sistem Kerja Kontrak (X_1)			
	X1_1	0,516	0,227	Valid
	X1_2	0,560	0,227	Valid
	X1_3	0,628	0,227	Valid
	X1_4	0,657	0,227	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan (X_2)			
	X2_1	0,538	0,227	Valid
	X2_2	0,534	0,227	Valid
	X2_3	0,587	0,227	Valid
	X2_4	0,584	0,227	Valid
4.	Kompensasi (X_3)			
	X3_1			
	X3_2	0,697	0,227	Valid
	X3_3	0,699	0,227	Valid
	X3_4	0,749	0,227	Valid
		0,890	0,227	Valid

d. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,60 (Nunnaly, 1967; dalam Ghozali, 2005:45).

Hasil Uji Reliabilitas

e. Analisis Regresi Berganda

$$Y = 7{,}383 + 0{,}243\ X_1 + 0{,}252\ X_2 + 0{,}305\ X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Sistem kerja kontrak

X_2 : Gaya kepemimpinan

X_3 : Kompensasi

e : *Error terms*

f. Uji multikolonieritas

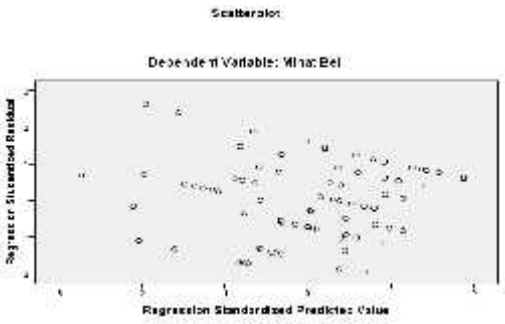
Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2005:95).

No	Variabel	Tolerance	VIF
1.	kerja kontrak	0,784	1,275
2.	Gaya	0,599	1,668
3.	kepemimpinan kompensasi	0,923	1,084

g. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:125).

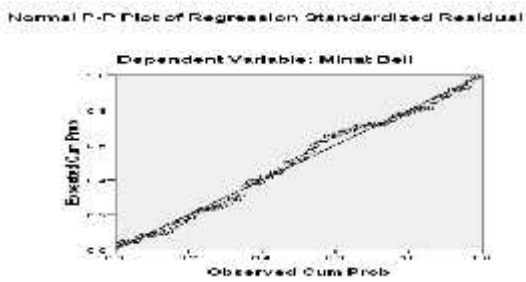
Hasil Uji heteroskedastisitas



h. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Variabel	*Cronbach Alpha*	Batas Reliabilitas	Keterang-an
Kinerja Karyawan	0,580	0,60	Reliabel
Sistem Kerja Kontrak	0,803	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,910	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,760	0,60	Reliabel



a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,388 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian sistem kerja kontrak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 0,596 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 3,216 > 0,227 atau nilai signifikasi t sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Caecaria, Bunga Dwihapsari. 2012. “Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Pada ORZA TOUR”. Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Ferdinand, Augusty, 2006, Metode Penelitian Mannajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

---------- 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi kedua. Badan penerbit Univesitas Diponegoro, Semarang.

Zeithml, V.A and M.J. Bitner. 1995. Services Marketing. New York: The Mc Graw-Hill companies.