



**PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. XYZ**

**Neriza Herdina Shela Wardani¹
Nur Cahyadi²**

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: nerizaherdinasw@gmail.com nurcahyadi@umg.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 6 November 2024	<i>This research uses compensation as a mediating variable to find out how a Specific Time Work Agreement (PKWT) affects worker performance. Likert scales and quantitative descriptive techniques were used to collect data for research at PT XYZ. There were 110 PKWT employees selected for this research using a purposive sampling technique.</i>
Revisi: 7 Desember 2024	
Terbit: 24 Desember 2024	
Kata Kunci: <i>PKWT, Compensation, Employee Performance</i>	

PENDAHULUAN

Dunia usaha harus senantiasa beradaptasi dan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif mengingat persaingan dunia usaha yang semakin meningkat. Sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan agar bisnis tetap kompetitif. Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara dalam Nurdin dkk.,2023), merupakan penjumlahan dari hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. (Robbins dalam Bernadin dkk.,2023), mengidentifikasi sejumlah indikator penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan, termasuk: 1. Kualitas kerja; 2. kuantitas; 3. ketepatan waktu; 4. efektivitas; dan 5. kemandirian. Aset paling berharga keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan dengan perencanaan yang cermat, sistematis, dan efisien. Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah

penentuan jenis kontrak kerja serta sistem kompensasi yang tepat bagi para pegawai.

Perubahan kondisi perekonomian serta ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan kesempatan kerja memberi perusahaan kesempatan untuk lebih fleksibel dalam memilih dan mengganti tenaga kerja. Menurut (Sodikin, dkk,2017), Perjanjian dengan pekerja dan perusahaan untuk menjalin hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dan/atau untuk jenis pekerjaan tertentu disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut (Rahayu, 2019), indikator sistem perjanjian kerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu: 1. Tersedianya pekerjaan, 2. Pelaksanaan sesuai perintah, 3. Pembayaran upah, dan 4. Penetapan waktu yang sesuai. Indikator-indikator ini sering kali diimplementasikan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang memungkinkan perusahaan untuk mengatur hubungan kerja dengan lebih fleksibel, sesuai dengan kebutuhan sementara atau proyek tertentu. Meskipun PKWT memberikan fleksibilitas untuk perusahaan, pekerja menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait dengan keamanan kerja dan hak-hak yang mereka peroleh dibandingkan dengan karyawan tetap. Menurut (Sengkey dan Tiwa, 2020), pekerja kontrak sering kali berada dalam situasi yang “kurang aman”, karena perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja kapan saja. Selain itu, mereka juga menerima fasilitas dan gaji yang berbeda meskipun melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Motivasi dan produktivitas karyawan terkena dampak negatif dari semua ini karena membuat mereka tidak yakin tentang masa depan mereka di dalam organisasi.

Selain itu, kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Handoko dalam Sutrisno, 2020), Kompensasi diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018), indikator kompensasi mencakup berbagai unsur antara lain: 1. Upah dan gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, dan 4. Fasilitas. Salah satu elemen utama yang dapat meningkatkan motivasi dan output pekerja adalah kompensasi yang adil dan sesuai. Menurut (Parella, 2022), terdapat dua kategori kompensasi yaitu kompensasi langsung, yang biasanya diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif, upah dan gaji. Sedangkan, fasilitas dan tunjangan sosial merupakan contoh kompensasi tidak langsung. Karyawan merasa dihargai dan lebih cenderung untuk bekerja pada tingkat tertinggi ketika mereka dibayar sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Namun, upah yang rendah mungkin menurunkan motivasi mereka dan berdampak buruk pada hasil kerja mereka.

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengelola pegawai dengan status PKWT dan memberikan kompensasi yang adil. Hal ini terutama berpengaruh pada upaya mereka untuk menjaga motivasi dan kinerja pegawai tersebut. Contohnya adalah PT Ciputra, PT Ajinomoto, Bank Mayapada, Bank BNI, Bank Mandiri, dan beberapa perusahaan lainnya. Dalam upaya mempertahankan daya saing di tengah ketatnya persaingan industri, PT XYZ menghadapi tantangan dalam pengelolaan karyawan, terutama terkait perbedaan status kepegawaian antara karyawan PKWT dan karyawan tetap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan kontrak di PT XYZ, salah satu permasalahan utama adalah kesenjangan kompensasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Menjadi salah satu isu utama yang mengemuka dari temuan wawancara yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan kontrak di PT XYZ. Hal ini menjadi sorotan, mengingat kedua kelompok sering kali memiliki tanggung jawab dan tugas kerja yang serupa. Menurut (Arinda dan Cahyadi, 2024) sistem kerja yang tidak baik hanya membawa keuntungan bagi perusahaan dan merugikan pekerja. Karena terkadang mereka memikirkan perbedaan pekerjaan dan lain lain antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap. Perbedaan dalam kompensasi ini mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga berbagai insentif lain yang diperoleh karyawan tetap. Situasi ini menyebabkan pegawai dengan status PKWT merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya motivasi kerja dan munculnya ketidakpuasan terhadap perusahaan.

Selain adanya perbedaan dalam kompensasi, ketidakpastian masa depan juga menjadi masalah yang dihadapi oleh pegawai PKWT. Banyak dari mereka merasa tidak memiliki jaminan untuk melanjutkan karir di perusahaan setelah kontrak mereka berakhir. Dalam beberapa kasus, pegawai PKWT bahkan tidak mendapatkan rujukan untuk penempatan di perusahaan mitra lainnya ketika kontrak mereka tidak diperpanjang. Situasi ini menimbulkan rasa ketakutan dan ketidakpastian mengenai kelanjutan pekerjaan mereka. Ketidakpastian ini tidak hanya memengaruhi konsentrasi dan produktivitas kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Masalah ini semakin kompleks ketika melihat bahwa sistem PKWT yang diterapkan PT XYZ tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan dalam jangka panjang. Ketidakpastian dalam penilaian kinerja, yang berimplikasi pada perpanjangan kontrak atau kenaikan gaji, juga turut memengaruhi motivasi kerja para pegawai PKWT. Dengan kata lain, kondisi sistem PKWT saat ini belum mampu memberikan rasa aman yang cukup bagi para pekerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada prestasi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi hubungan kinerja karyawan PT XYZ dengan perjanjian kerja waktu tetap (PKWT). Penelitian ini diharapkan dapat lebih memperjelas pentingnya kebijakan PKWT serta penetapan kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ.

Tabel 1 Daftar Persebaran PKWT PT. XYZ TAHUN 2024

NO	KOTA	JUMLAH	NO	KOTA	JUMLAH
1	BANTUL	1	38	SAMPANG	6
2	BATANG	1	39	SUMENEP	6
3	BELITUNG	1	40	TANGERANG	6
4	JOMBANG	1	41	TANJUNG PRIOK	7
5	KENDARI	1	42	BANYUMAS	8
6	KOTAWARINGIN BARAT	1	43	KARANGANYAR	8
7	LOMBOK	1	44	BANGKALAN	10
8	MAJALENGKA	1	45	MEDAN	11
9	MALOKO	1	46	KLATEN	12
10	TOLI-TOLI	1	47	MAKASSAR	12
11	PALU	2	48	LUMAJANG	13
12	RANCAEKEK	2	49	BANJARMASIN	13
13	BITUNG	3	50	BLITAR	13
14	PANDANAAN	3	51	BOJONEGORO	14
15	SUKOHARJO	3	52	BEKASI	14
16	BALIKPAPAN	4	53	SOLO	15
17	BONTANG	4	54	SEMARANG	24
18	BREBES	4	55	TULUNGAGUNG	26
19	CILACAP	4	56	PROBOLINGGO	31
20	GROBOGAN	4	57	BANYUWANGI	34
21	JAMBI	4	58	JEMBER	43
22	MAGELANG	4	59	LAMONGAN	43
23	MANADO	4	60	SALATIGA	49
24	PALEMBANG	4	61	BANYUWANGI	65
25	PEKALONGAN	4	62	SUBANG	78

NO	KOTA	JUMLAH	NO	KOTA	JUMLAH
26	PURWOKERTO	4	63	MALANG	91
27	SAMARINDA	4	64	SIDOARJO	96
28	SRAGEN	4	65	KEDIRI	128
29	TONASA(SULSEL)	4	66	JAKARTA	118
30	YOGYAKARTA	4	67	PASURUAN	152
31	PADANG	5	68	MOJOKERTO	259
32	DEMAK	5	69	REMBANG	353
33	BANDUNG	6	70	MADIUN	409
34	MEDAN	6	71	SURABAYA	643
35	BOGOR	6	72	GRESIK	668
36	PAMEKASAN	6	73	TUBAN	1783
37	NGANJUK	6	GRAND TOTAL		5.384

KAJIAN PUSTAKA

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Keputusan transmigrasi dan menteri tenaga kerja Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004. Suhartini dkk. (2020) menyatakan bahwa ada dua situasi di mana hubungan kerja dapat berkembang antara pemberi kerja dan pekerja: baik untuk jangka waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu.

Pasal 59 ayat (1), kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu yang mempunyai ciri-ciri khusus. Kegiatan-kegiatan tersebut termasuk dalam kategori berikut: 1. Tugas sementara atau satu kali; 2. Pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat—tidak lebih dari tiga tahun; 3. Tugas musiman; dan 4. Pekerjaan yang menyangkut barang baru dan proyek lain atau barang yang masih dalam tahap pengujian.

Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja didasarkan pada beberapa unsur penting, seperti (Harahap, 2020):

- a. Persetujuan bersama;
- b. kemampuan masing-masing pihak untuk menempuh jalur hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang disepakati; dan, akhirnya,
- d. Karya yang dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, atau ketertiban umum yang berlaku..

Pasal 61 ayat (1), mencantumkan keadaan-keadaan berikut yang dapat mengakibatkan putusnya kontrak kerja (Suhartini, dkk, 2020):

- a. Ketika seorang karyawan meninggal dunia.
- b. Di akhir durasi kontrak kerja.
- c. Apabila lembaga penyelesaian atau putusan pengadilan mempunyai akibat hukum jangka panjang.
- d. Apabila dalam perjanjian bersama terdapat ketentuan yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Kompensasi

Kompensasi (Rahardjo, 2022) mengacu pada jumlah total uang dan barang berharga lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ini termasuk bonus dan tunjangan. diberi kompensasi atas kontribusi tenaga kerja. Prinsip kompensasi (Cahyadi, dkk,2023) adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama menurut (Zunaidah, dkk,2020):

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung mengacu pada menghargai karyawan sebagai kontribusi mereka terhadap

perusahaan. Contoh dari bentuk kompensasi meliputi termasuk nonus, gaji, dan tunjangan jabatan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Di sisi lain, kompensasi tidak langsung merupakan jenis pemberian yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, meskipun manfaat tersebut tidak selalu terkait langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Contoh dari kompensasi tidak langsung meliputi manfaat, fasilitas, dan layanan yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi menurut (Farida, dkk,2024) meliputi beberapa aspek berikut:

1. peraturan Pemerintah
2. Hubungan antara penawaran perusahaan dan karyawan
3. Rata-rata biaya hidup
4. Perbandingan upah
5. Dinamika penawaran dan permintaan
6. Solvabilitas perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Chairunnisah, dkk,2021), Hasil kerja yang diterima orang saat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai kinerja karyawan. Pekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara efektif. Oleh karena itu, kunci yang harus ada dalam menentukan apakah suatu bisnis berhasil mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan tata kelola dan manajemen yang baik, yang berperan penting dalam mendorong upaya untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Mitra Pengacara, kinerja individu dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain (Asmike dan Sari, 2022):

- a. Harapan untuk kompensasi
- b. Kekuatan,
- c. Kapasitas,
- d. Persyaratan dan peran
- e. Kompensasi internal dan eksternal

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk secara akurat menggambarkan fakta serta karakteristik dari fenomena yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di kantor pusat Gresik PT XYZ yang berlokasi di [lokasi PT XYZ], dengan durasi penelitian selama dua minggu, mulai dari tanggal 15 November 2024 hingga 29 November 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PKWT di wilayah Gresik, yang berjumlah 668 orang. Dari populasi tersebut, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, di mana pendekatan ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019).

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Responden yang menjadi target adalah karyawan PKWT di PT. XYZ. Untuk mengumpulkan data, kuesioner disebar kepada pegawai PKWT di kantor pusat perusahaan. Pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel penelitian dengan akurat. Menurut (Sugiyono, 2019), sebuah instrumen dianggap valid jika dapat digunakan untuk mengukur dan memperoleh data dari objek yang diukur. Dalam hal ini, SmartPLS

digunakan untuk menguji validitas melalui analisis pembebanan eksternal. Di mana, nilai pembebanan yang tinggi menandakan bahwa item tersebut sah dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Metode ini mengevaluasi hubungan antara nilai item atau indikator dengan konstruk yang sedang diukur. Jika nilai indikator lebih dari 0,7 maka dianggap reliabel yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara item tersebut dan konstraknya.

Discriminant Validity (Uji Validitas Menggunakan AVE)

Validitas diskriminan diukur melalui nilai faktor cross loading. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki kemampuan diskriminasi yang baik, caranya dengan membandingkan nilai loading dari konstruk tersebut dengan loading dari konstruk lainnya; nilai loading yang bersangkutan harus lebih tinggi. Selain itu, Nilai akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) juga dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang direkomendasikan sebaiknya di atas 0,50, sebagai indikator bahwa model tersebut memenuhi kriteria baik.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019), pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi data yang dihasilkan suatu instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika mampu mengukur objek yang sama secara berulang dari data yang sama. Dalam menguji reliabilitas, digunakan dua pendekatan utama, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. nilai *composite reliability* yang diharapkan adalah di atas 0,7, sementara untuk penelitian eksploratif, nilai antara 0,6 hingga 0,7 masih dapat diterima (Ghozali, 2021). Dengan bantuan SmartPLS, kita dapat menentukan apakah kuesioner memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel PKWT, kompensasi, dan kinerja.

Uji Hipotesis

Pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan dalam penelitian ini dapat mengevaluasi data dan menguji hipotesis. Proses analisis ini dilakukan menggunakan software Smart PLS versi 4. Hipotesis diuji menggunakan teknik bootstrapping dalam SmartPLS. Teknik ini berfungsi untuk mengevaluasi signifikansi efek langsung (*direct effects*), efek tidak langsung (*indirect effects*), serta pengaruh total antara variabel bebas (PKWT), variabel mediasi (kompensasi), dan variabel terikat (kinerja pegawai). Nilai p diuji terhadap tingkat signifikansi yang telah ditentukan, seperti 0,05, dan hasil t-statistik dibandingkan dengan nilai t- tabel untuk mengevaluasi signifikan pengaruhnya.

Evaluasi Model Goodness of Fit

R-squared, yang menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, digunakan dapat mengevaluasi kecukupan model. Dengan kompensasi sebagai variabel mediasi, goodness of fit juga digunakan untuk memastikan model akhir merupakan model yang baik dan dapat dipercaya dalam meramalkan pengaruh PKWT terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

Indikator/Variabel Konstruk	Kinerja Karyawan	Kompensasi	PKWT
X.1.1			0.727
X.1.2			0.880
X.2.1			0.783

Indikator/Variabel Konstruk	Kinerja Karyawan	Kompensasi	PKWT
X.2.2			0.834
X.2.3			0.777
X.3.1			0.769
X.3.2			0.901
X.3.3			0.869
X.4.1			0.786
X.4.2			0.860
Y.1.1		0.773	
Y.1.2		0.789	
Y.2.1		0.797	
Y.2.2		0.783	
Y.3.1		0.801	
Y.3.2		0.716	
Y.4.1		0.812	
Y.4.2		0.817	
Y.5.1		0.797	
Y.5.2		0.786	
Z.1.1	0.955		
Z.1.2	0.869		
Z.2.1	0.917		
Z.2.2	0.968		
Z.2.3	0.930		
Z.3.1	0.913		
Z.3.2	0.869		
Z.3.3	0.917		
Z.4.1	0.901		
Z.4.2	0.917		

Hasil uji *outer loading* menghasilkan bahwa semua indikator memiliki nilai di atas ambang batas yang disarankan, yaitu 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap representasi konstraknya masing-masing, sehingga validitas konstruk tersebut dapat dianggap baik. Dengan demikian, seluruh indikator yang diuji mampu menjelaskan variabel laten dengan memadai. Tingginya validitas konstruk ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat digunakan secara akurat untuk mendukung analisis model yang lebih mendalam, termasuk pengujian reliabilitas dan analisis struktural. Secara keseluruhan, semua indikator dinyatakan valid digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Construct Validity and Reliability

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.964	0.976	0.971	0.778
Kompensasi	0.927	0.930	0.939	0.605
PKWT	0.848	0.927	0.879	0.679

Hasil uji *construct validity and reliability* menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi

kriteria validitas dan reliabilitas yang baik. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, semua konstruk memiliki konsistensi internal yang kuat dengan nilai di atas 0,7, di mana konstruk Kinerja Karyawan mencatat nilai tertinggi sebesar 0,964, diikuti oleh Kompensasi (0,927) dan PKWT (0,848). Nilai *Composite Reliability* (CR) juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan seluruh konstruk memiliki nilai di atas ambang batas 0,7, mengindikasikan keandalan pengukuran yang tinggi. Konstruk Kinerja Karyawan memiliki nilai CR tertinggi sebesar 0,971. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh konstruk berada di atas 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai. AVE tertinggi terdapat pada konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,778, diikuti oleh PKWT (0,679) dan Kompensasi (0,605). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk valid dan reliabel, sehingga analisis lebih lanjut digunakan untuk dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loadings

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	PKWT (X)
X.1.1	0.601	0.677	0.644
X.1.2	0.685	0.664	0.669
X.2.1	0.638	0.667	0.777
X.2.2	0.389	0.427	0.486
X.2.3	0.786	0.766	0.901
X.3.1	0.856	0.861	0.869
X.3.2	0.623	0.685	0.786
X.3.3	0.898	0.807	0.860
X.4.1	0.469	0.455	0.681
X.4.2	0.623	0.617	0.834
Y.1.1	0.869	0.768	0.736
Y.1.2	0.917	0.827	0.867
Y.2.1	0.901	0.794	0.812
Y.2.2	0.917	0.768	0.760
Y.3.1	0.930	0.789	0.747
Y.3.2	0.913	0.770	0.764
Y.4.1	0.955	0.906	0.887
Y.4.2	0.377	0.397	0.320
Y.5.1	0.917	0.867	0.828
Y.5.2	0.968	0.859	0.819
Z.1.1	0.627	0.797	0.573
Z.1.2	0.666	0.786	0.736
Z.2.1	0.786	0.797	0.747
Z.2.2	0.753	0.783	0.701
Z.2.3	0.677	0.801	0.690
Z.3.1	0.572	0.716	0.515
Z.3.2	0.656	0.812	0.623
Z.3.3	0.782	0.817	0.805
Z.4.1	0.688	0.773	0.708
Z.4.2	0.678	0.689	0.616

Masing-masing indikasi memiliki nilai muatan konstruk yang lebih besar dibandingkan indikasi lainnya, hal ini terlihat dari hasil uji cross-loading pada Tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mengukur setiap konstruk dengan lebih tepat dibandingkan dengan konstruk lainnya karena memenuhi syarat validitas diskriminan. Oleh karena itu, dapat dikatakan

bahwa pendekatan pengukuran penelitian ini efektif membedakan berbagai konstruk.

Tabel 5. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	PKWT (X)
Kinerja Karyawan (Y)	0.882		
Kompensasi (Z)	0.792	0.878	
PKWT (X)	0.872	0.873	0.875

Average Variance Extracted (AVE) pada diagonal (tebal) lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lain pada baris dan kolom yang sama, berdasarkan temuan uji Fornell Larcker Criterion pada Tabel 5. Misalnya saja Nilai akar kuadrat konstruk PKWT(X) terhadap AVE sebesar 0,875 lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan Kompensasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing sebesar 0,872 dan 0,873. Karena setiap konstruk dapat menjelaskan variasi indikatornya sendiri dengan lebih baik dibandingkan varians indikator konstruk lain, hal ini membuktikan bahwa setiap konstruk mempunyai validitas diskriminan sangat baik. Hasilnya, model pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Uji Hipotesis Inner Model

Tabel 6. Hasil Uji f-Square

	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)	PKWT (X)
Kinerja Karyawan (Y)			
Kompensasi (Z)	0.294		
PKWT (X)	0,324	0.293	

Berdasarkan hasil uji f-square dalam Tabel 6, nilai f-square menunjukkan besarnya pengaruh relatif antar konstruk dalam model. Nilai f-square untuk pengaruh Kompensasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,294, yang berada dalam kategori moderat sesuai kriteria Cohen (1988). Sementara itu, nilai f-square untuk pengaruh PKWT (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,324, yang juga termasuk kategori moderat. Selain itu, pengaruh PKWT (X) terhadap Kompensasi (Z) memiliki nilai f-square sebesar 0,293, menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model.

Uji R-Square

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.796	0.794
Kompensasi (Z)	0.762	0.759

Berdasarkan pada tabel 7 hasil nilai uji R-Square untuk konstruk Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,796, yang berarti bahwa 79,6% variansi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Kompensasi (Z) dan PKWT (X). Sementara itu, nilai R- Square Adjusted sebesar 0,794 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, yang mengindikasikan model tetap stabil dan relevan. Untuk konstruk Kompensasi (Z), nilai R- Square sebesar 0,762 menunjukkan bahwa 76,2% variansi dalam Kompensasi (Z) dapat dijelaskan oleh PKWT (X) sebagai variabel independen. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,759 juga mendukung kesimpulan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang tinggi.

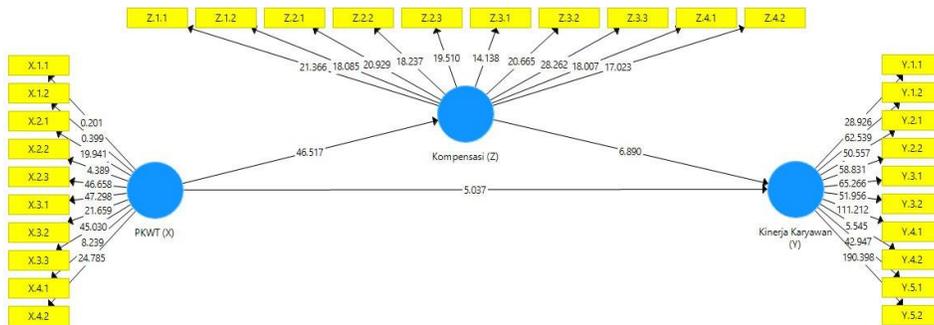
Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.539	0.545	0.078	6.890	0.000
PKWT (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.405	0.399	0.080	5.037	0.000
PKWT (X) -> Kompensasi (Z)	0.872	0.876	0.019	6.517	0.000
PKWT (X) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.470	0.478	0.074	6.377	0.000

Setiap jalur model menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, berdasarkan temuan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan nilai koefisien yaitu 0,539 dan nilai T Statistics sebesar 6,890 maka kompensasi (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar. Selain itu, PKWT (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,405 dan statistik T sebesar 5,037. Sebaliknya PKWT (X) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Z) yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya yang tinggi (0,872) dan T Statistics (6,517).

Dengan nilai koefisien sebesar 0,470 dan T Statistik sebesar 6,377, pengaruh tidak langsung PKWT (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kompensasi (Z) juga menunjukkan hasil yang patut dicatat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan PKWT (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperkuat oleh Kompensasi (Z) yang berfungsi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, temuan kami memvalidasi bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung model penelitian meningkatkan kinerja karyawan (Y).



Gambar 1 Model Struktural Variabel Konstruk Penelitian

Pembahasan

Pengaruh PKWT terhadap Kompensasi

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi karyawan, nilai koefisien sebesar 0,872 dan T Statistics mencapai 6,517. Ini menandakan bahwa ketika pelaksanaan PKWT dilakukan dengan baik, karyawan cenderung merasakan kompensasi yang lebih tinggi. Dampak positif ini dapat dijelaskan dari sudut pandang bahwa penerapan PKWT yang jelas dan adil mampu menciptakan rasa kepercayaan dan keamanan di kalangan pegawai. Karyawan yang terikat pada kontrak kerja yang mematuhi peraturan dan memenuhi harapan merasa dihargai, yang pada gilirannya memudahkan perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai, yaitu finansial maupun non- finansial. Dalam konteks ini, PKWT yang jelas mencakup penjelasan rinci mengenai durasi kontrak, tugas dan tanggung jawab, serta perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini mendukung kebijakan kompensasi yang lebih optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai memiliki pengaruh secara signifikan oleh kompensasi, dibuktikan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,539 dan T statistics sebesar 6,890. Artinya, karyawan akan berkinerja lebih baik ketika menerima kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan. Kompensasi ini tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, tetapi juga meliputi aspek non-finansial seperti pengakuan, peluang peningkatan karier, dan suasana kerja yang positif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, menurut (Muqtafin, dkk,2024), yang menyatakan bahwa elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan sesuai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui kebijakan kompensasi cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan berusaha memberikan kontribusi terbaik.

Perusahaan yang menawarkan kompensasi secara strategis tidak hanya menciptakan kepuasan di kalangan karyawan, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan kompensasi yang dirancang dengan adil dan kompetitif untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh PKWT terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuktikan dengan koefisien sebesar 0,405 dan T Statistik sebesar 5,037. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara peningkatan kinerja karyawan dan penerapan PKWT yang efektif. Berbagai sudut pandang, seperti motivasi, kebahagiaan kerja, dan kejelasan hubungan perusahaan-karyawan, mungkin menunjukkan pengaruh yang menguntungkan ini.

PKWT yang dikelola secara transparan dan sesuai dengan regulasi memberikan rasa aman serta nyaman kepada pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang bekerja dengan kontrak yang jelas dan adil cenderung merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk meraih hasil kerja terbaik. Kejelasan mengenai durasi kontrak, hak-hak karyawan, serta harapan yang diinginkan membuat karyawan lebih terfokus dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, sehingga kinerja mereka pun meningkat.

Menurut (Fauzobihi, dkk,2024), hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya menunjukkan PKWT dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan sekaligus memperkuat struktur hubungan profesional. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak kerja yang tidak ambigu dapat mengurangi stres dan ketidakpastian di tempat kerja, yang sering kali menjadi hambatan terhadap produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh PKWT terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi

Temuan ini menunjukkan bahwa PKWT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel kompensasi berperan sebagai faktor mediasi. Dengan T-statistik sebesar 6,377 maka diperoleh nilai koefisien sebesar 0,470. Hasil tersebut menunjukkan bahwa PKWT berpengaruh dengan kinerja pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi pekerja. Dengan kata lain, kompensasi yang lebih tinggi diberikan untuk penerapan PKWT yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Teori motivasi menjelaskan proses mediasi ini dengan menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki perjanjian kerja yang adil dan transparan akan lebih merasa dihargai dan puas dengan gaji yang mereka terima. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan dengan baik memberikan kejelasan dan kepastian hak dan kewajiban serta memungkinkan pelaku usaha membuat rencana penggajian yang adil dan sesuai. Motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik akan meningkat ketika mereka merasa dihargai dan dibayar sesuai kontribusinya, sehingga akan meningkatkan produktivitas bisnis.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, termasuk penelitian (Fauzobihi,

dkk,2024) dan (Muqtafin, 2024). Melalui kompensasi yang ditawarkan, mereka menunjukkan bagaimana penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tegas berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian ini, pekerja yang memiliki pengalaman dengan interaksi kerja yang terorganisir dan terbuka cenderung lebih puas dengan gaji yang mereka terima, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja mereka.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini, upah dipengaruhi secara signifikan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki pengaruh signifikan (0,872). Hasil-hasil ini menyoroti betapa pentingnya mengadopsi PKWT secara transparan dan adil untuk meningkatkan kompensasi pekerja. Manfaat yang dirasakan, baik moneter maupun non-moneter, meningkat seiring dengan efektivitas pelaksanaan PKWT.

Selanjutnya terdapat korelasi positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan (0,539). Membayar karyawan secara adil dan tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Ketika pekerja merasa dihargai, mereka cenderung berkontribusi, sehingga menjadikan tempat kerja lebih produktif.

Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa PKWT berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (0,405). Kontrak kerja yang jelas memberikan pekerja rasa stabilitas dan memotivasi mereka untuk bekerja pada tingkat tertinggi.

Selain itu, kompensasi dapat bertindak sebagai mediator antara PKWT dan kinerja karyawan (0,470). Hal ini menunjukkan bahwa PKWT dan kinerja mempunyai hubungan searah yang diperkuat dengan kompensasi yang adil. Signifikansi PKWT dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai didukung oleh penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa rencana kompensasi yang adil dan manajemen kontrak kerja yang efektif merupakan taktik penting untuk mencapai produktivitas maksimal.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arinda, S., & Cahyadi, N. (2024). Analisis tenaga kerja kontrak dalam pengoptimalan kinerja karyawan PT. XYZ. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 166–176.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Madiun: Unipma Press.
- Cahyadi, Nur, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Chairunnisah, R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Fauzobihi, F., Lamet, B., & Syaifullah, M. (2024). The Impact of Implementing a Specific Time Work Agreement (PKWT) on the Performance of Contract Employees at PT Yachiyo Trimitra Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 8(2), 937-946.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi Kesepuluh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Muqtafin, M., Basyid, A., & Marsudi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Sukses Mandiri. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 657-660.
- Nurdin, M. A., dkk. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Nurul Farida, N., dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Panjaitan, M., dkk. (2023). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Parella, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus

Teknik.

- Rahayu, D. (2019). Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (PKWT). *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 1-3.
- Sodikin, D., Permana, D., & Suhenda, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Saleinhe Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., dkk. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama, Cetakan ke-11)*. Jakarta: Kencana.
- Zunaidah, dkk. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.