
**MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI INDONESIA
LITERATURE REVIEW**

Bayu Kurniawan¹, Fatkhur Risqi², Riyan Sisiawan Putra³

Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Jl .Raya Jemursari No.57, Jemur Wonosari, Kec Wonocolo,

Kota Surabaya, Jawa Timur 60237

Email : bayukurniawan111.mj19@student.unusa.ac.id

Fatkhurrisqi103.mj19@student.unusa.ac.id

RiyanSisiawan@unusa.ac.id

ABSTRAK

Tulisan ini mengkaji Mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak dan topik yang terbatas karena hanya terjadi di Di Indonesia. Lalu, penelitian yang membahas motivasi kerja pada Karyawan Kontrak pada juga tidak banyak. Oleh sebab itu Penelitian Literature Ini Bertujuan Untuk Membahas lebih lanjut Mengenai beberapa penelitian Terkait Motivasi kerja pada Karyawan Kontrak tersebut. Pencarian Literature Dilakukan pada basis Data Google dan Khusus nya pada kumpulan jurnal Universitas Di Jakarta dari tahun 2019 hingga sekarang, terdapat 3 artikel Jurnal Penelitian yang telah di identifikasi menggunakan kriteria inklusif dan eksklusif , berdasarkan review yang telah dilakukan antara lain Sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan 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 Kontrak dengan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan, kerja sama, tanggung jawab serta semangat kerja.

Kata kunci: Motivasi kerja , Karyawan Kontrak, Review

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.

Keywords: Work motivation, Contract Employees, Review

1. 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.

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)

2. TINJAUAN PUSTAKA

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)

3. METODE PENELITIAN

Literature review Ini Dilakukan Dengan pencarian awal untuk mencari jurnal terkait dan Tema Yang akan Saya teliti. Yaitu 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 , Namun Yang Ditemukan Hanya beberapa saja Tang terkait mengenai Karywan Kontrak , karena pembahasan Karyawan Kontrak hanya Ditemukan Di Indonsia saja,

Oleh Sebab itu karena Keterbatasan dalam Melakukan Pencarian Jurnal Tersebut, Tema pada Literature review saya coba temukan dengan menggunakan kata kunci Karyawan Sistem kerja Kontrak dan Motivasi kerja , lalu Pencarian Di lanjutkan dengan mencari Tema pada basis data elektronik Indonesia dan didapatkan pada basis data elektronik Google Scholar , karena keterbatasan pula , peneliti mencoba untuk mencari refrensi jurnal lainnya di Science Direct dan diapattjan Jurna Terkait pada website Kumpulan JurnaL Universitas Negeri Jakarta,

Pencarian jurnal dimulai dari Tanggal 19 april hingga 25 juni 2022 dan akan di submit jurnal pada hari minggu 19 juni 2022 dan untuk melakukan pencarian akan menggunakan kata kunci : Motivasi kerja, Karyawan kontrak, dan Review dari basis data google Scholar ditemukan 2 Jurnal Sedangkan Di Science direct Ditemukan 1 Jurnal terkait.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses penelitian dan seleksi, 3 jurnal artikel dipilih dan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Ringkasan Isi Artikel Jurnal yang Dipilih

Judul penulis Tahun Terbit	Lokasi Tempat Penelitian	Ukuran Sampel (n)	Desain penelitian	Instrumen pengukuran	Hasil temuan Utama
Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ERHA CLINIC Maryam Dunggio1*, Saepul Basri2 Tahun 2019	DKI Jakarta	SEM PLS Motivasi kerja	Kuantitatif	Skala Likert	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.
Pengaruh Sistem Kerja kontrak ,Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance denga Kinerja Karyawan Sebagai variable Intervening Mahasiswa Inive pandanaran semarang 2020	Universitas Pandanaran semarang	105 Karyawan Di PT pokphand	Kuantitatif	Pengujian Goodness of Fit menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan berpengaruh positif signifikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi dan career path.
Kerja Sistem Pendukung Keputusan penentuan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan tetap menggunakan Topsis	Jl. A. P. Pettarani No. 27 Makassar	Seluruh Karyawan 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 Karyawan Kontrak , motivasi kerja dapat diteliti sebagai variable dependen maupun variable independent

Dalam Salah satu hasil dari penelitian tersebut 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 yang dapat diambil dari “Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap menggunakan metode TOPSIS” adalah sebagai berikut:

- a. 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,
- b. loyalitas, kedisiplinan, tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja.
- c. 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.
- d. 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

5. SIMPULAN DAN SARAN

dalam Keterbatasan Ini mengenai Tema Motivasi kerja pada Karyawan Kontrak , karena Karyawan dengan Sistem Kerja Kontrak hanya ditemukan Di Indonesia , Karyawan Kontrak inipun di tuntut untuk Dapat mengerjakan pekerjaan Yang sama dengan karyawan tetap lainnya yang sudah Berstatus Karyawan tetap , namun di sisi lain Terhadap hal hal yang mempengaruhi system motivasi kerja ini yaitu 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. Terdapat keterbatasan dalam literature Review Ini , Pertama Tidak Ditemukan Pembahasan mengenai Karywan Kontrak Di luar Negeri , sehingga pencarian Artikel Pun sangat sulit dilakukan , dan hany terbatas juga di Indonesia dan dengan hasil peneltian yang minim ini saya mencoba mengahsilakan hasil yang terbaik berdasark an pemikiran saya sendiri.

Kedua karna hasil pencarian Yang minim dari basi data yang ada pembahsan mengenai karyawan kontrak ini diman banyak sekali yang terjadi di berbagai perusahaan selurh indonesia yang menggunakan system kerja seperti ini sehingga sangat merugikan bagi para pekerja buruh.

Ketiga ulasan Literature review ini dilakukan sendri oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

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.
- Halmuniati & Sabania, Siti. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi
- 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>
- Hasibuan, M.S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Haudi, H., Handayani, W., Musnaini, M., Suyoto, Y., Prasetio, T., Pitaloka, E., ... & Cahyon, Y. (2022). The effect of social media marketing on brand trust, brand equity and brand loyalty. *International Journal of Data and Network Science*, 6(3), 961-972.
- Haudi, H., Rudy, R., & Grace, G. KONSEP EKONOMI DALAM PERSPEKTIF BUDDHIS. *Kerja Guru Honorer TK Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari*. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 19-36.
- Kristianto, Dian. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening"
- 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, Satriawaty. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan metode topsis".
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah dan Mukaram, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Remaja Rosda Karyawan.
- Maryono. 2009. "Tenaga Kontrak : Manfaat Dan Permasalahannya".
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit
- 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.
- 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.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. "Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia," (Yogyakarta : BPF, 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
- Siagian, A. O., & Haudi, H. IMPLEMENTATION OF THE DECISION TREE MODEL ON MACHINE LEARNING TO PREDICT POTENTIAL NEW STUDENTS.
- 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 Universitas Indonesia.
- 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*. 10(1): 1-15.
- Wijoyo, H. (2021). A Study To Explore Socio-Economic Factors In The Development Of Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, H. (2021). Predictors That Leads To Socio Economic Success Of Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, H. (2021). Success Factors in Achieving Socio-Economic Development in Local Communities. Available at SSRN.
- Wijoyo, Hadion, An Analysis of Factors Bringing to Socio Economic Growth in Local Communities (December 23, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3992240>
- Wijoyo, Hadion, The X Factor of Employee and Team Innovativeness in The Healthcare Industry (December 23, 2021). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3992246>
- Yolandari, Verlita. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self- Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Apj Purwokerto". Skripsi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
-