



**PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA.**

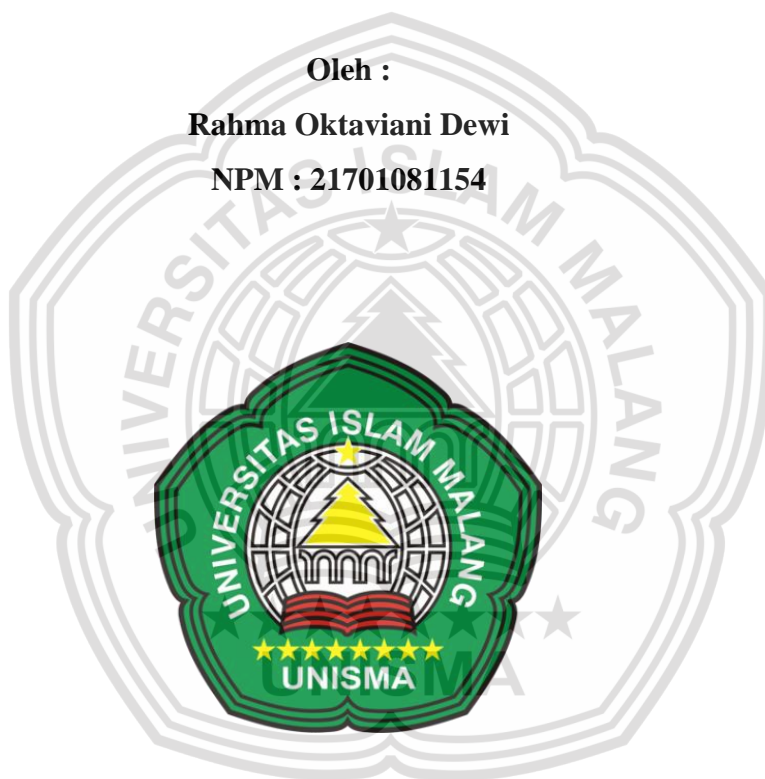
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Rahma Oktaviani Dewi

NPM : 21701081154



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2021

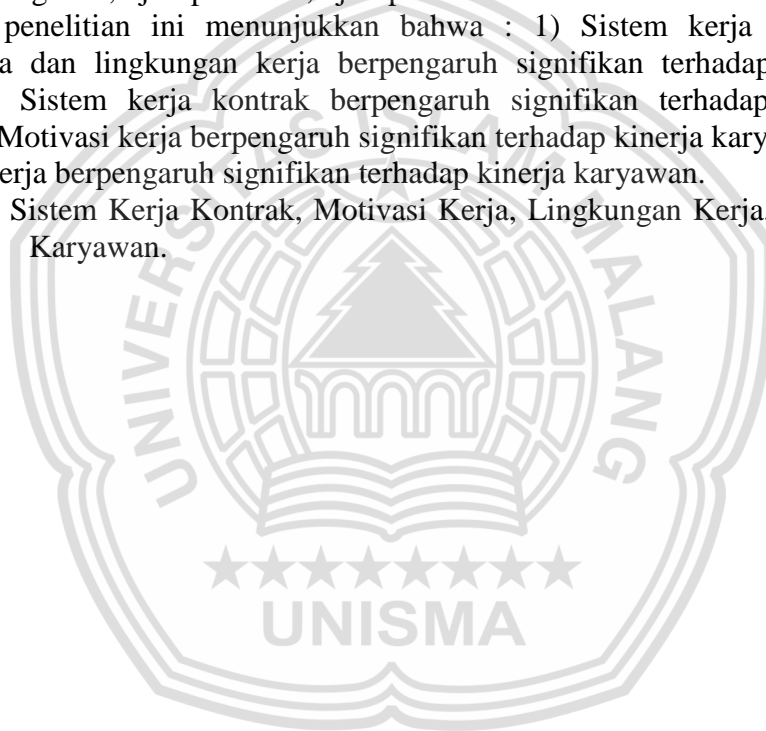
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Deskripsi kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja, 2) Pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan, 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 5) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dilakukan pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan populasi sejumlah 57 karyawan kontrak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Sistem kerja kontrak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

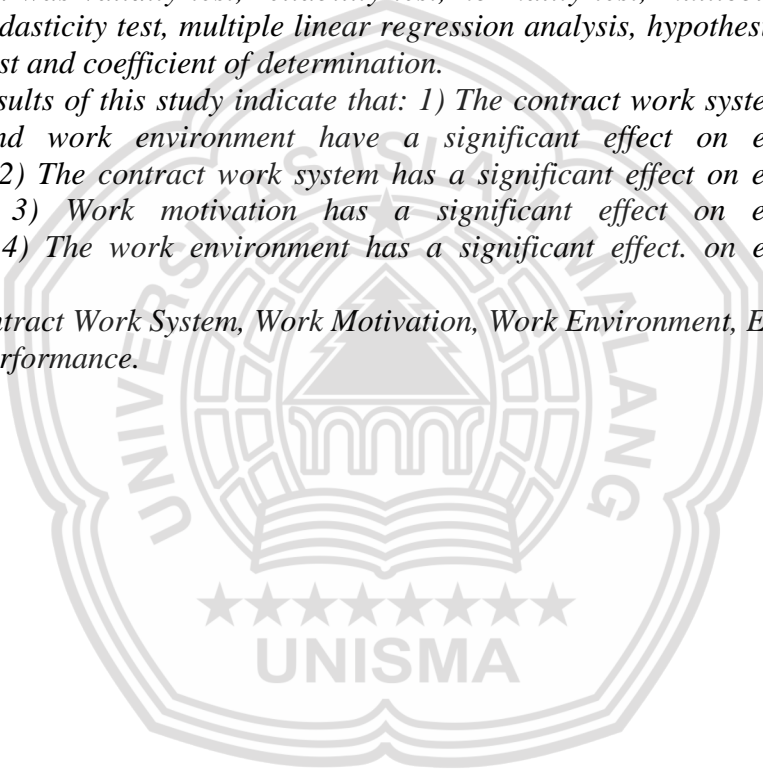
This study aims to determine : 1) Description of employee performance, contract work system, work motivation and work environment, 2) Effect of contract work systems, work motivation

and work environment on employee performance, 3) Effect of contract work systems on employee performance, 4) The influence of work motivation on employee performance, 5) The influence of the work environment on employee performance

The method used in this research is a quantitative research method with a descriptive approach and is carried out at the Surabaya Aviation Polytechnic with a population of 57 contract employees. The data collection technique used a questionnaire with measurements using a Likert scale. The data analysis technique used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test and coefficient of determination.

The results of this study indicate that: 1) The contract work system, work motivation and work environment have a significant effect on employee performance, 2) The contract work system has a significant effect on employee performance, 3) Work motivation has a significant effect on employee performance, 4) The work environment has a significant effect. on employee performance.

Keywords: Contract Work System, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena manusia dan organisasi saling membutuhkan, tanpa adanya peran manusia didalamnya tidak akan mencapai tujuan organisasi meskipun semua faktor yang dibutuhkan sudah tersedia. Faktor manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena organisasi maju atau tidak tergantung kreativitas manusianya. Jika manusia dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik maka organisasi juga dapat berjalan dengan baik. Mencapai tujuan organisasi baik dilakukan individu maupun kelompok tujuannya sama yaitu untuk keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016: 69) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tugasnya sesuai dengan kriteria tertentu, seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dapat memenuhi tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat, tanpa melanggar hukum dan mencapai kinerja sesuai dengan moral dan etika. Beberapa faktor dapat dipengaruhi untuk meningkatkan dan menurunkan kinerja dalam sebuah organisasi.

Salah satu faktornya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja (Bangun, 2012: 99) kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan menurut persyaratan suatu pekerjaan tertentu, persyaratan tersebut mengikuti standar pekerjaan tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, biasanya dalam sebuah organisasi perusahaan mengharapkan karyawan yang berprestasi, karena dengan mempunyai karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi. untuk itu kinerja sangat penting perannya bagi perusahaan maupun organisasi. Namun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono dan Syaiful (2019) yang berjudul “Pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Persero Unit Induk Pembangkit Sumatra Bagian Utara”. Hasil yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Didedikasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, ilmu yang disebut manajemen sumber daya manusia telah muncul. Manajemen sumber daya manusia belajar banyak tentang kinerja karyawan, ruang lingkup karyawan dan pengetahuan karyawan lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang timbul dalam tenaga kerja manusia biasanya sudah diatur sesuai fungsi agar dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan kinerja

karyawan. Karyawan mempunyai peran yang sangat aktif dalam perencanaan jalannya sebuah organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini salah satunya yaitu tentang pemberhentian kerja yang artinya banyak karyawan yang diberhentikan karena pensiun, pemutusan hubungan kerja (PHK), keinginan karyawan atau sistem kerja kontrak berakhir.

Perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak saat ini merupakan salah satu alasan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya agar lebih efektif dan efisien dalam mempekerjakan karyawan. Hal ini muncul Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) yang menyangkut tentang tenaga kerja kontrak. Setelah berlakunya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak, karena dengan menggunakan sistem kerja kontrak ini perusahaan tidak perlu mengeluarkan uang pensiun, bonus dan tunjangan lainnya. Salah satu institut yang menerapkan sistem kerja kontrak yaitu Politeknik Penerbangan Surabaya. Berdasarkan penelitian Yudi, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MNC Kabel Mediacom”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dengan sistem kerja kontrak, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. (Afandi, 2016: 12) Motivasi kerja merupakan cara yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan tugas atau kegiatan yang dapat mencapai tujuan. Keberhasilan

dalam tujuan akan mendapatkan hasil yang maksimal, motivasi yang dapat diberikan dengan baik maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi, sehingga karyawan dan organisasi dapat saling menguntungkan satu sama lain. (Samsudin, 2010: 281) motivasi merupakan dorongan dari luar dari seseorang atau kelompok untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dorongan untuk dapat melakukan segala kegiatan dengan ketekunan, intensitas dalam mencapai tujuan motivasi (Wibowo, 2013: 96). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maswar, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Diskominfo Kabupaten Lombok Barat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain dari meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja. Walaupun secara tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh dalam melakukan kegiatan, tetapi dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2013: 23) Lingkungan kerja juga bisa disebut asset untuk mengetahui baik buruknya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal-hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas tertentu (Afandi, 2016: 51). Untuk itu, organisasi hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga karyawan menjadi lebih nyaman, bersemangat dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya

(Sedarmayanti, 2013: 17) Menciptakan lingkungan kerja yang baik maka hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan akan lebih menyenangkan, serta dapat menjaga kesehatan, dan keamanan didalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Penerbangan Surabaya yang merupakan perguruan tinggi khusus dalam program studi penerbangan. Pertama menggunakan aset Kantor Wilayah III Administrasi Penerbangan Surabaya atas nama organisasi Pusdiklat Penerbangan Surabaya sesuai dengan Perintah Menteri Perhubungan tahun 1989. Tentang penyelenggaraan Pusdiklat Penerbangan Surabaya pada No. 22 Tahun 1989. Selain lulusan dari Politeknik Penerbangan Surabaya menjadi karyawan tetap, Politeknik Penerbangan ini juga mempunyai karyawan kontrak untuk dapat memenuhi sumber daya manusia dalam melakukan tugas dan fungsinya, serta dapat meningkatkan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka peneliti perlu memerlukan penelitian dengan variabel sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya. Sehingga peneliti mengambil judul **“Sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja ?

2. Bagaimana pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi kinerja karyawan, sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Politeknik Penerbangan Surabaya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan penambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Simpulan Deskriptif
 - a. Kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan oleh indikator kerjasama antar karyawan.
 - b. Sistem kerja kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator kesepakatan tentang jenis pekerjaan, tempat kerja, besarnya upah, jangka waktu kerja oleh indikator jangka waktu kerja.
 - c. Motivasi kerja pada Politeknik Penerbangan Surabaya dengan indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih dan pemanfaatan waktu oleh indikator usaha untuk maju.
 - d. Lingkungan kerja pada Politeknik Penerbangan Surabaya memiliki indikator hubungan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan. oleh indikator hubungan kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

5.2 Batasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan kontrak Politeknik Penerbangan Surabaya, sebaiknya sampel mencakup seluruh karyawan Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Metode pengumpulan data menggunakan survei kuesioner, sehingga datanya dapat bersifat subyektif dan sebaiknya ditambahkan dengan metode wawancara agar hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel yang diteliti misalnya budaya kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan pelatihan kerja.

5.3 Saran

1. **Bagi Politeknik Penerbangan Surabaya**
 - a. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator tingkat cita-cita yang tinggi dengan pernyataan “Saya bersungguh-sungguh agar dapat bekerja sesuai dengan cita-cita” sehingga untuk pimpinan

Politeknik Penerbangan Surabaya perlu lebih memperhatikan karyawan agar lebih berkembang dengan kemampuan dan potensinya.

- b. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator orientasi masa depan dengan pernyataan “Saya memberikaan hasil kerja yang terbaik untuk kemajuan instansi” sehingga untuk pimpinan Politeknik Penerbangan Surabaya perlu memberikan motivasi dan semangat , agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
 - c. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator pemanfaatan waktu dengan pernyataan “Saya berusaha memanfaatkan waktu dalam bekerja” sehingga untuk pimpinan Politeknik Penerbangan Surabaya perlu meningkatkan peraturan dengan tegas kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. **Bagi penelitian selanjutnya**
- a. Untuk mengkaji lebih luas lagi referensi yang dapat digunakan untuk menambah variabel dalam penelitian yang sama.
 - b. Agar dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak, sehingga hasilnya tidak bias dan nilai signifikansinya lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ahmad, Maharani. Vivin, S. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*.
- Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. 2020. Pengaruh motivasi , lingkungan kerja ,dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT . Super Box Industries. *Jurnal DIMENSI*, 9(1), 74–86.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, D. muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dermawan, F., & Thahjono, J. D. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yamahha Musical Product Indonesia. *Bisnis Indonesia*, 11.
- Dessler, G. 2013. *Human Resource Management*. Person Education.
- Dunggio, M., & Basri, S. 2019. *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic*. 16(2), 1–9.
- Evianah, & Hartanti, M. A. 2020. Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 15–22.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Maswar, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Prasetyo. Y, Hasiholan, L. B & Wulan, H, S. 2017. sistem kerja kontrak, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. mnc kabel mediacom. *Journal of Management*.3(3).
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Retnosari, I., Budi, L., & Haryono, A. T. 2016. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sanjaya, M. T. R. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. 3(2), 54–67.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siahaan, S., & Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahaan 1)* , Syaiful Bahri 2) 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sudarmarto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini. 2012. *Kinerja Pegawai*. Alauddin University press.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen*, 5(1), 117–123.
- Sunyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi*

dan Kualitas Guru di Era Global. Erlangga.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.

Syaiful Bakhri. 2015. Pengaruh sitem kerja kontrak terhadap produktivitas kerja pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) di kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Yustisia, T. V. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Fitria Pratiwi dan Lis Sutinah (ed.)). PT. Visimedia Pustaka.

<https://info.sipencatar.com/2018/09/profil-politeknik-penerbangan-surabaya.html?m=1>

