

## Pengaruh Status Pekerja Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi

Prima Utama Wardoyo Putro<sup>1</sup>, Risma Ananda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas PGRI Madiun  
Jl. Setiabudi No.85, Kanigoro, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>primautama@unipma.ac.id, <sup>2</sup>rismaananda24@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 19-09-2020

Direvisi: 16-11-2020

Disetujui: 11-01-2021

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan status kerjanya (karyawan tetap dan karyawan tidak tetap). Selain itu penelitian ini juga menguji efek moderasi variabel kompensasi dimana pada penelitian terdahulu belum diuji efek moderasi kompensasi dalam hubungan status pekerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di PT. INKA Madiun dimana hampir 50% karyawannya atau sekitar 800 orang pegawai berstatus sebagai karyawan tidak tetap. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 320 sampel. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana untuk uji hipotesis dilakukan uji t (parsial) dan uji moderasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan ditemukan hasil bahwa status karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Untuk uji moderasi ditemukan hasil bahwa kompensasi memoderasi hubungan antara status pekerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari riset ini menunjukkan bahwa status pekerja memiliki efek penting dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu hadirnya kompensasi juga bisa menjadi stimulus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi, Status pekerja

### Abstract

*The aim of this study is to determine whether there are differences in employee performance based on their work status (permanent employees and non-permanent employees). In addition, this study also examines the moderating effect of the compensation variable. This research was conducted at PT. INKA Madiun where almost 50% of its employees or around 800 employees are non-permanent employees. The number of samples used in this study were 320 samples. Statistic tools used in this research is SPSS. This type of research is a quantitative study where the t test (partial) and the moderation test are carried out. Based on statistical tests that have been conducted, it is found that employee status has a negative effect on performance. Meanwhile compensation has a significant positive effect on performance. For the moderation test, it is found that compensation moderates the relationship between worker status and employee performance. Implication of this research are the urgency of work status and compensation on employee performance.*

Keyword: Work Status, Compensation, Performance

### 1. Pendahuluan

Sampai saat ini kinerja merupakan salah satu isu yang masih menjadi pusat perhatian bagi para pemimpin maupun pemangku kepentingan organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Prasetya (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan keahlian yang dimilikinya yang dilakukan pada situasi tertentu.

Kinerja karyawan bisa diukur pada nilai tinggi atau rendah maupun baik atau buruk. Hasil dari kinerja seorang karyawan bergantung dari faktor-

faktor yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Salah satu faktor yang dianggap bisa memengaruhi kinerja adalah status pekerja. Sholihah (2013) mengartikan status pekerja sebagai kedudukan pekerja/ karyawan di dalam organisasi. Lebih lanjut kedudukan yang dimaksud ini adalah apakah karyawan dalam organisasi memiliki kedudukan sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Dalam sebuah organisasi biasanya antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap akan mendapatkan hak (gaji, kompensasi, fasilitas, jenjang karir) yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendrajana dan Desak (2017) menemukan bukti bahwa terdapat



pengaruh negatif signifikan status pekerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perbedaan status karyawan akan berdampak pula pada tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan tidak tetap memiliki kinerja lebih rendah dari karyawan tetap.

Hubungan status pekerja terhadap kinerja juga diteliti oleh Januar, Syahrudin, dan M. Aziz (2018) serta Nugraha, Hakam, & Susilo (2017) yang menemukan hubungan signifikan. Artinya status pekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adedeji J (2016) melakukan penelitian terhadap pegawai pemerintah di Nigeria dan menemukan bukti bahwa status pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil yang berbeda ditunjukkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Nur Aisyah (2017) yang meneliti guru yang berstatus PNS dan non PNS pada kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara guru yang berstatus PNS dan non PNS. Penelitian lain juga dilakukan oleh Muhammad Saefulloh (2013) yang meneliti karyawan rumah sakit yang berstatus PNS dan non PNS. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan yang berstatus PNS dengan yang berstatus non PNS.

Adanya perbedaan hasil penelitian di atas bisa jadi terdapat faktor lain yang ikut memengaruhi hubungan antara status pekerja terhadap kinerja. Salah satu faktor yang dianggap bisa memengaruhi hubungan tersebut adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam hal hubungan kerja (Gary Dessler, 2015: 417).

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Iman (2014) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pendapat lain juga disampaikan oleh Dewi Adnyani (2016), Mamik Eko (2013) Intan Candradewi (2019) dan Ikenna Oluigbo (2014) melalui penelitian mereka yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil yang sedikit berbeda ditemukan oleh Sheila Wambui Njoroge (2015) yang menemukan hubungan yang lemah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sementara Suharyanto dan Ery Nugraha (2014) menemukan bukti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedudukan kompensasi dalam organisasi atau perusahaan bisa dikaitkan dengan motivasi pekerja. Pekerja akan termotivasi jika mereka mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Ketika mereka merasa kompensasi yang mereka terima layak, maka akan menciptakan kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja berkaitan erat dengan

kinerja yang tinggi. Oleh karena itu kompensasi bisa menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan.

Status pekerja yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tentu akan berpengaruh terhadap hak yang diterima karyawan. Biasanya karyawan tetap akan memiliki hak yang lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap. Sebagai contoh dalam hal jenjang karir, perusahaan hanya akan memberikan posisi-posisi tertentu seperti supervisor, manajer, atau kepala bagian hanya pada karyawan tetap. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan karena ada perbedaan hak melalui status.

Menurut teori motivasi keadilan yang disampaikan oleh J. Stacy Adam (1965) menyatakan bahwa seseorang akan mempertahankan keseimbangan antara apa yang mereka kontribusikan pada organisasi dengan apa yang mereka peroleh dari organisasi. Artinya karyawan tidak tetap yang haknya lebih rendah dari pada karyawan tetap akan berkontribusi lebih rendah dari karyawan tetap sebagai upaya menjaga keseimbangan keadilan yang mereka peroleh.

PT. INKA adalah salah satu perusahaan manufaktur milik pemerintah yang berfokus pada industri kereta api memiliki jumlah karyawan 1600 orang, dimana 50 persennya atau 800 orang diantaranya adalah karyawan tidak tetap. Meskipun setengah karyawan yang dimilikinya adalah karyawan tidak tetap, namun kinerja di dalamnya cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan semakin luasnya pangsa pasar yang diraih serta jumlah ekspor yang terus tumbuh.

Hal ini bertentangan dengan teori motivasi keadilan yang telah dijelaskan sebelumnya. Selain itu, fakta yang ada juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrajana dan Desak (2017), Nugraha (2017), dan Adedeji J (2016) yang menyatakan bahwa status pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. INKA diduga karena adanya faktor kompensasi yang diberikan. Perusahaan memiliki kebijakan bahwa semua karyawan (tanpa memandang status) akan mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan dan mereka akan mendapatkan bonus jika pekerjaan mereka bisa mencapai target. Selain itu kompensasi dalam bentuk fasilitas kesehatan juga diberikan oleh perusahaan dengan baik.

Berdasarkan analisis tersebut kompensasi diduga menjadi faktor pendorong pada karyawan tidak tetap untuk berkontribusi sama dengan karyawan tetap. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti pengaruh status pekerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai moderasi (studi pada PT. INKA) Madiun.

## Kinerja

Mathis dan Jackson (2010) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang berkaitan dengan seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap organisasi. Artinya kinerja mengarah pada banyak sedikit atau besar kecilnya kontribusi seorang karyawan kepada organisasinya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dicapai oleh karyawan sebagai bentuk pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (Mangkunegara, 2010). Dalam konteks ini kinerja bisa diukur secara kuantitatif menggunakan alat ukur tertentu.

Berdasarkan definisi diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah tingkat kesuksesan seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi antara motivasi dan kemampuan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Handoko (2001):

1. Motivasi, adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor pendorong ini bisa berasal dari dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitar.
2. Kepuasan kerja, pekerja yang puas menandakan bahwa mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif ini bisa mendorong seseorang untuk berkinerja secara baik.
3. Stres, tinggi rendahnya stres yang dialami seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
4. Kondisi pekerjaan, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja, tempat kerja, keamanan kerja, dan sebagainya.
5. Sistem kompensasi, merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi yang tepat akan memengaruhi kinerja karyawan karena mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
6. Desain pekerjaan, sesuatu yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan organisasi. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, baik yang tetap maupun kontrak peneliti menggunakan kuesioner William dan Anderson (1991). Kuesioner pengukuran kinerja mengandung tujuh item utama yang meliputi: penyelesaian tugas, tanggung jawab, target kerja, persyaratan kinerja, peran kerja, pengabaian, dan kegagalan dalam berkinerja.

## Kompensasi

Davis (1982) menjelaskan kompensasi sebagai berikut "*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or*

*periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*". Maknanya adalah kompensasi berhubungan dengan apa yang diterima oleh karyawan apapun bentuknya dan biasanya kompensasi telah dirancang dan disiapkan oleh personalia perusahaan.

Gary Dessler (2015: 417) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang timbul dari hubungan kerja mereka. Bayaran atau imbalan dalam hal ini berupa pembayaran finansial secara langsung dan tidak langsung. Pembayaran finansial secara langsung meliputi: gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi. Sementara untuk bayaran finansial tidak langsung meliputi: fasilitas pajak, liburan, tunjangan kesehatan, dan asuransi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Menurut Samsudin (2006: 188) tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah sebagai berikut: memenuhi kebutuhan ekonomi pekerja, sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas pekerja, sarana untuk memajukan organisasi, dan menciptakan keseimbangan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner dari Milcovich dan Newman (2009) serta Finkle (2011) untuk mengukur kompensasi karyawan yang dikelompokkan dalam *basic pay* dan bonus.

## Status Pekerja

Status pekerja atau kepegawaian memiliki arti sebagai kedudukan karyawan dalam suatu organisasi (Sholihah, 2013). Status disini bisa berarti pangkat ataupun golongan serta status karyawan yang meliputi karyawan tetap ataupun karyawan kontrak.

Menurut Peraturan Dirjen Pajak No. 31/PJ/2009, yang dimaksud karyawan tetap adalah mereka yang memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Sementara itu karyawan tidak tetap atau *outsourcing* adalah sumber daya manusia lain dalam organisasi selain karyawan tetap.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang status pekerja menjadi dua yaitu karyawan tetap yang diikat oleh PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yaitu mereka yang bekerja dan diangkat sebagai karyawan tetap sesuai dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Selain itu ada juga karyawan tidak tetap yang diikat oleh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yakni mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja pada waktu tertentu sesuai perjanjian.

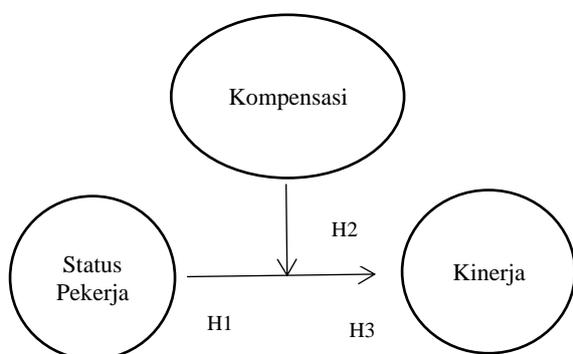
Sesuai dengan penjelasan diatas, jelas akan berdampak pada apa yang akan didapatkan oleh pekerja tetap dan tidak tetap. Pekerja tetap memiliki keunggulan dari sisi keamanan kerja karena masa kerja mereka permanen (biasanya sampai masa pensiun). Sementara itu pekerja tidak tetap berada

pada posisi kurang aman karena bisa diberhentikan sewaktu-waktu sesuai dengan kesepakatan kerja.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah dan kajian literatur diatas, maka dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah status pekerja tetap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi memoderasi hubungan antara status pekerja tetap terhadap kinerja karyawan?



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Industri Kereta Api (INKA) Madiun Jawa Timur. Jumlah populasi penelitian adalah 1600 karyawan yang terdiri 800 karyawan tetap dan 800 karyawan kontrak. Menurut tabel Krejcie dan Morgan, sampel minimal untuk populasi 1600 adalah 310. Oleh karena itu jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 320 sampel, sehingga sudah bisa mewakili populasi penelitian.

Sampel penelitian ini akan dikelompokkan menjadi dua, yaitu: kelompok karyawan tetap berjumlah 160 dan kelompok karyawan kontrak berjumlah 160. *Convenience sampling* digunakan dalam pengambilan data sampel pada penelitian ini. Variabel penelitian ini terdiri dari: status pekerja (*dummy variabel*), kinerja (*dependent variabel*), dan kompensasi (*moderasi*). Status pekerja dalam penelitian ini menggunakan *dummy*, dimana karyawan tetap diberi angka 0 (nol) dan karyawan kontrak diberi angka 1 (satu).

Sumber data pada penelitian ini adalah primer yang diperoleh dari wawancara dengan karyawan dan penyebaran kuesioner. Data sekunder juga digunakan

dalam penelitian ini seperti kondisi ke karyawan perusahaan dan profil perusahaan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji beda rata-rata (*Anova*), dan uji moderasi. Sementara untuk uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Deskripsi Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Industri Kereta Api yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan PKWT dengan jumlah total 1600 karyawan. Berdasarkan table Krejcie, untuk jumlah populasi 1600 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 320 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel

Status	Jumlah
Karyawan Tetap	160
Karyawan PKWT	160

Sumber: data yang diolah

#### Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument yang dilakukan adalah melalui uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji validitas dalam penelitian ini diketahui nilai  $n = 320$  dengan nilai  $\alpha = 5\%$  sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel 0,1129. Untuk variable kompensasi dan kinerja karyawan, semua item indikator valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Variabel	R hitung	Keterangan
X <sub>2_1</sub>	0,674	Valid
X <sub>2_2</sub>	0,422	Valid
X <sub>2_3</sub>	0,633	Valid
X <sub>2_4</sub>	0,543	Valid
X <sub>2_5</sub>	0,681	Valid
X <sub>2_6</sub>	0,594	Valid
X <sub>2_7</sub>	0,412	Valid
X <sub>2_8</sub>	0,630	Valid
X <sub>2_9</sub>	0,725	Valid
X <sub>2_10</sub>	0,415	Valid
X <sub>2_11</sub>	0,613	Valid

Sumber: data yang diolah

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Variabel	R Hitung	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.616	Valid
Y <sub>2</sub>	0.660	Valid
Y <sub>3</sub>	0.696	Valid
Y <sub>4</sub>	0.585	Valid
Y <sub>5</sub>	0.394	Valid

Sumber: data yang diolah

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) harus  $> 0,70$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa instrument untuk variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Hitung Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,873	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,804	0,70	Reliabel

Sumber: data yang diolah

### Uji t

Uji parsial ini dilakukan untuk menjawab hipotesis 1 dan 2, yaitu untuk menguji hubungan antara status pekerja terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	22.231	.151	.000
Status Pekerja	-.494	.214	.022
2 (Constant)	19.965	.613	.000
Status Pekerja	-.406	.211	.055
Kompensasi	.062	.016	.000

Sumber: data yang diolah

Pada uji t yang pertama, yaitu pengaruh antara status pekerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa status pekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ( $\text{sig} = 0.022$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perbedaan status karyawan maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

Sementara itu hasil uji t yang kedua yakni hubungan antara kompensasi terhadap kinerja diperoleh hasil yang positif signifikan ( $\text{sig} = 0.000$ ). Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Moderasi

Uji moderasi dilakukan untuk menjawab hipotesis 3, yaitu pengaruh kompensasi dalam memoderasi hubungan antara status pekerja terhadap kinerja. Berdasarkan uji statistik diperoleh uji moderasi sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 6.

Hasil pengujian hipotesis 3 diketahui nilai signifikansinya 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dimana kompensasi memperkuat hubungan antara status pekerja dengan

kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memoderasi pengaruh status pekerja terhadap kinerja. Hasil pengujian sesuai dengan hipotesis 3 yang diajukan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hal tersebut dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi atau R-Square dimana nilai R-Square pada pengujian pertama (tidak menggunakan variabel moderasi) sebesar 0,016 atau 1,6%. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai R-Square pada pengujian kedua (menggunakan variabel kompensasi perusahaan sebagai moderasi) yaitu sebesar 0,032 atau 3,2%.

**Tabel 6. Uji Moderasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	22.231	.151	.000
Status Pekerja	-.494	.214	.022
2 (Constant)	19.965	.613	.000
Status Pekerja	-.406	.211	.055
Kompensasi	.062	.016	.000
3 (Constant)	18.096	.763	.000
Status Pekerja	4.195	1.179	.000
Kompensasi	.112	.020	.000
Moderasi	-.128	.032	.000

Sumber: data yang diolah

Hipotesis 1: Status pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan ditemukan bahwa status pekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 pada penelitian ini ditolak. Perbedaan status pegawai atau karyawan akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Artinya karyawan tidak tetap akan memiliki kinerja yang kurang baik.

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan oleh Hendrajana dan Desak (2017), Syahrudin, dan M. Aziz (2018) serta Nugraha et al., (2017) yang menemukan bukti bahwa status pekerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa dikaitkan dengan teori motivasi keadilan yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut teori tersebut seseorang akan memberikan kontribusi terhadap organisasi sesuai dengan apa yang diberikan organisasi terhadap karyawan. Sebagai perumpamaan, apabila organisasi memberi 100 kepada karyawan, maka karyawan juga akan memberi 100 kepada organisasi.

Ketika seorang karyawan bekerja dalam organisasi sering kali mereka mendapatkan target kerja yang sama antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Akan tetapi hak-hak yang mereka dapatkan tidaklah sama. Sering dijumpai bahwa karyawan tetap memiliki hak-hak yang lebih banyak dibandingkan karyawan tidak tetap. Tentu hal ini akan berdampak

pada motivasi kerja yang berbeda.

Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Temuan ini sejalan dengan temuan hasil oleh Mohammad Iman (2014), Dewi Adnyani (2016) dan Ikenne Oluigbo (2014).

Jika dilihat dari sisi teori keadilan, nampaknya temuan ini relevan dengan yang disampaikan oleh teori tersebut. Jika perusahaan atau organisasi menghargai kerja keras karyawan melalui kompensasi, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerja mereka karena mereka menganggap kerja keras mereka dihargai dan diapresiasi.

Jika melihat pada teori dua faktor, kompensasi merupakan faktor ekstrinsik penyebab seseorang puas. Rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya bisa dilihat dari baiknya kinerja yang ia lakukan.

Hipotesis 3: Kompensasi memoderasi hubungan antara status pekerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan ditemukan hasil bahwa kompensasi memoderasi hubungan antara status pekerja terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel kompensasi memperkuat hubungan antara status pekerja terhadap kinerja.

Temuan ini bisa dijelaskan dengan teori dua faktor dimana kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik penyebab kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan menyandang status sebagai karyawan tidak tetap, bisa saja mereka akan memiliki kinerja yang biasa-biasa saja atau mereka hanya akan bekerja sesuai dengan return yang diberikan perusahaan. Akan tetapi hadirnya kompensasi ini menjadi faktor pemotivasi tersendiri bagi karyawan. Karyawan meskipun mereka menyandang sebagai karyawan tidak tetap akan tetapi dengan iming-iming kompensasi yang tinggi akan membuat mereka berkinerja dengan baik.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa status karyawan, baik itu tetap ataupun PKWT turut andil dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kompensasi juga bisa memperkuat hubungan antara status pekerja terhadap kinerja. Artinya bisa dikatakan bahwa kompensasi bisa dijadikan solusi terhadap masalah status karyawan.

Berdasarkan temuan riset ini dimana kompensasi bisa memperkuat hubungan antara status pekerja terhadap kinerja, implikasi yang bisa diambil adalah pihak perusahaan seharusnya tetap

mengutamakan prinsip keadilan dalam hal pemberian kompensasi. Meskipun hak antara karyawan tetap dan karyawan PKWT berbeda, alangkah lebih baiknya jika kompensasi terkait dengan capaian kinerja tidak terlalu dibedakan.

Penelitian ini hanya dilakukan pada industri manufaktur kereta api saja, sehingga tidak bisa digeneralisasi pada objek lain. Untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan tidak hanya pada industri manufaktur, melainkan bisa pada perusahaan dagang ataupun jasa. Selain itu masalah terkait status pekerja juga bisa diperluas kedalam beberapa jenis status pekerja lainnya (selain PKWT).

#### Referensi

- Aisyah, N. (2017). *Perbedaan Persepsi Kinerja Guru PNS dan Non PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Desa Saotengnga Kabupaten Sinjai*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Glinow, M. A. Von, & McShane, S. L. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: McGraw Hill Higher Education.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). USA: South-Western College Pub.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendrajana, I. G. M. R., Sintaasih, D. K., & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 357–384.
- Januar, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2018). Kepuasan Kerja dan Status Pekerja Terhadap Kinerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 151–166.
- Kementrian Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba

- Empat.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(11), 87–93.
- Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44, 96–103.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. . D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of Job Status, and Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal*, 12(26), 235–248.
- Oluigbo, I., & Anyiam, K. (2014). The Role of Motivation on Employee Performance in an Organization. *International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), 548–558.
- Pajak, D. J. (2009). *Peraturan Direktur Jendral Pajak Nomor 31/PJ/2009*. Jakarta.
- Sholihah. (2013). *Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Kinerja Guru*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STIN) Salitaga.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–36.