Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Persepsi pegawai kontrak dan pegawai tetap terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Studi kasus tentang kebijakan kontrak kerja

Sinaga, Bernawan, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=72136&lokasi=lokal

---

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji perbedaan persepsi pegawai kontrak dan pegawai tetap terhadap sistim rekruitmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang dilakukan oleh beberapa perusahaan industri di Karawang. Unit analisis penelitian ini adalah pegawai yang berstatus kontrak dan tetap.

Penelitian ini didorong oleh keingintahuan peneliti terhadap kelaikan (feasibilitas) atas kebijakan publik tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (Kontrak Kerja) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 02/Men/1993.

Sampel penelitian ini terdiri dari 144 pegawai kontrak dan 144 pegawai tetap yang bekerja pada 10 perusahaan industri di Karawang. Dengan demikian masing-masing industri diambil sekitar 15 pegawai, yaitu secara purposive random sampling karena yang dituju adalah pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji perbedaan dengan Z test Wilcoxon untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang adanya perbedaan persepsi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap terhadap beberapa aspek pengeloiaan sumber daya manusia di industri tersebut. Kemudian analisis regresi dilakukan juga untuk menguji kontribusi variabel kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja bagi pegawai kontrak dan tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi pegawai terhadap sistim rekruitmen, pelatihan dan kompensasi bagi pegawai kontrak dan pegawai tetap. Sedangkan pada variabel pengembangan karier dan kepuasan kerja terdapat perbedaan yang signifikan (P<0.05) dari persepsi pegawai kontrak dan pegawai tetap.

Berdasarkan analisis regresi sederhana untuk pegawai kontrak ditemukan bahwa variabel kompensasi mempunyai korelasi (r = 0.538 ; P < 0.05) pegawai. Sedangkan variabel pengembangan karier mempunyai hubungan yang signifikan juga (r = 0.332 ; P < 0.05) terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak. Sedangkan pada model regresi pegawai tetap ditemukan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap (r = 348 ; P , 0.05) kepuasan kerja dan variabel pengembangan karier mempunyai hubungan yang juga signifikan (r = 0.258 ; P<0.05) terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan variabel kompensasi dan pengembangan karier pegawai memberikan kontribusi sebesar -30.8 % (R = 0.308) dan 14.3 % (R = 0.143) pada kepuasan pegawai kontrak dan pegawai tetap seccara berturut-turut.