

**PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA  
KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Y  
DAN Z DI KOTA JAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**NERISSA ARVIANA**

**11190790**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA  
KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Y  
DAN Z DI KOTA JAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**NERISSA ARVIANA**

**11190790**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2023**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Nerissa Arviana

11190790

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS BISNIS**  
**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**  
**YOGYAKARTA**  
**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nerissa Arviana  
NIM : 11190790  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DAN Z DI KOTA JAKARTA"**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 3 Juli 2023

Yang menyatakan



Nerissa Arviana  
NIM.11190790

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### **PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DAN Z DI KOTA JAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**NERISSA ARVIANA**

**1119790**

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen


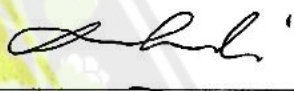

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 26 Juni 2023

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

- |                                                            |   |                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Agustini Dyah Respati, Dra, MBA.<br>(Ketua Tim Penguji) | : |  |
| 2. Sisnuhadi, Dr. MBA<br>(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)  | : |   |
| 3. Ety Istriani, Dra., MM<br>(Dosen Penguji)               | : |   |

Yogyakarta 03 JUL 2023

**Disahkan Oleh:**

Dekan

Ketua Program Studi



**Dr. Perminas Pangeran, M.Si**

**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Y DAN Z DI KOTA JAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 6 Juni 2023



**NERISSA ARVIANA**

**11190790**

**DUTA WACANA**



## HALAMAN MOTTO

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu.” **(1 Petrus 5:7)**

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku." **(2 Filipi 4:13)**

"Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati." **(Ulangan 31:8)**

"Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau." **(Ulangan 31:6)**

"Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu." **(1 Petrus 5:7)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu mengasihi, memberikan rahmat, berkat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan penulisan skripsi lancar dari awal hingga akhir.
2. Mami yang selalu memberikan doa, nasehat, serta dukungan kepada penulis.
3. Alm. Papi sebagai salah satu motivasi penulis meskipun sudah tidak berada di sisi saya.
4. Dosen pembimbing penulis, yakni Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. yang telah mengarahkan, membantu, memberikan motivasi, serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan dari awal hingga akhir.
5. Seluruh dosen Fakultas Bisnis yang sudah menjadi penyalur ilmu pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan dari awal hingga akhir.
6. Sahabat dan teman-teman penulis, yakni Syifa, Safira, Lola, dan Vian yang menyemangati dan memberikan motivasi kepada penulis dalam melakukan semua hal terkait dalam penulisan skripsi.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Karyawan-karyawan di Kota Jakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 6 Juni 2023



Nerissa Arviana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kontribusi Penelitian .....	4
1.5 Batasan Masalah .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
2.1 Remunerasi .....	6
2.1.1 Pengertian Remunerasi.....	6
2.1.2 Tujuan Remunerasi .....	7
2.1.3 Jenis-jenis Remunerasi.....	8
2.1.4 Keuntungan Remunerasi .....	9
2.2 Keahlian Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Keahlian Kerja .....	11
2.2.2 Keahlian Kerja yang Dibutuhkan dalam Dunia Kerja .....	11
2.2.3 Hal-Hal yang Menentukan Keahlian.....	13
2.2.4 Manfaat Keahlian Kerja .....	14
2.3 Sistem Kerja Kontrak .....	15
2.3.1 Pengertian Sistem Kerja Kontrak.....	15

2.3.2 Hak dan Kewajiban Sistem Kerja Kontrak .....	16
2.3.3 Jenis-Jenis Sistem Kerja Kontrak .....	18
2.3.4 Perubahan Pasal Ketentuan Sistem Kerja Kontrak dalam UU Ketenagakerjaan di RUU Cipta Kerja.....	24
2.3.5 Kelebihan dan Kekurangan Sistem Kerja Kontrak .....	27
2.4 Kinerja Karyawan.....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	30
2.4.3 Unsur-Unsur Pembangun Kinerja Karyawan.....	32
2.4.4 Standar Kinerja Karyawan .....	33
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	34
2.5.1 Hubungan Antara Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.5.2 Hubungan Antara Keahlian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.5.3 Hubungan Antara Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.6 Kerangka Pemikiran .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Data dan Sumber.....	38
3.1.1 Jenis Penelitian.....	38
3.1.2 Sumber Data.....	38
3.2 Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	40
3.2.1 Populasi dan Sampel .....	40
3.2.2 Variabel Penelitian .....	41
3.2.3 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.3 Desain Penelitian .....	44
3.4 Model Statistik dan Uji Hipotesis.....	44
3.4.1 Alat Uji Penelitian .....	44
3.4.2 Analisis Deskriptif.....	46
3.4.3 Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Sampel Penelitian .....	49
4.1.1 Deskripsi Responden Karyawan Berdasarkan Generasi .....	49
4.1.2 Respoden Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2 Statistik Deskriptif.....	51

4.2.1 Statistik Deskriptif Generasi Y .....	51
4.2.2 Statistik Deskriptif Generasi Z.....	53
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
4.3.1 Generasi Y .....	54
4.3.2 Generasi Z .....	56
4.4 Uji Hipotesis Generasi Y .....	59
a. Analisis Linear Berganda .....	59
b. Uji Determinan ( $R^2$ ) .....	60
c. Uji F.....	61
d. Uji T .....	61
4.5 Uji Hipotesis Generasi Z .....	62
a. Analisis Linear Berganda .....	62
b. Uji Determinan ( $R^2$ ) .....	64
c. Uji F.....	64
d. Uji T .....	65
4.6 Pembahasan .....	66
4.6.1 Pembahasan Terhadap Generasi Y .....	66
4.6.2 Pembahasan Terhadap Generasi Z .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN</b>	
<b>SELANJUTNYA.....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya.....	72
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perubahan UU Ketenagakerjaan Menjadi UU Cipta Kerja.....	25
Tabel 4.1 Pesebaran Jawaban Responden Menurut Generasi Karyawan.....	49
Tabel 4.2 Pesebaran Jawaban Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Responden Generasi Y .....	50
Tabel 4.3 Pesebaran Jawaban Responden Menurut Jenis Kelamin Pada Responden Generasi Z .....	50
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Generasi Y .....	51
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Generasi Z .....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Generasi Y .....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Generasi Y .....	56
Tabel 4.8 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Generasi Y .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Generasi Z.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Generasi Z .....	58
Tabel 4.11 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Generasi Z .....	58
Tabel 4.12 Analisis Linear Berganda Generasi Y .....	59
Tabel 4.13 Uji Determinan Variabel Generasi Y .....	60
Tabel 4.14 Uji F Generasi Y.....	61
Tabel 4.15 Uji T Generasi Y.....	61
Tabel 4.16 Analisis Linear Berganda Generasi Z.....	62
Tabel 4.17 Uji Determinan Variabel Generasi Z.....	64
Tabel 4.18 Uji F Variabel Generasi Z.....	64
Tabel 4.19 Uji T Variabel Generasi Z.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Presentasi Keadaan Ketenagakerjaan di Sektor Formal dan Informal di DKI Jakarta Periode Agustus 2020 hingga Agustus 2021 .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Variabel $X_{1,2,3}$ dan Y.....	37





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 1.2 Data Profil Responden .....	83
Lampiran 1.3 Kartu Konsultasi Skripsi .....	108
Lampiran 1.4 Lembar Ujian Pendadaran .....	109
Lampiran 1.5 Lembar Revisi Judul Prinsip .....	110



**PENGARUH REMUNERASI, KEAHLIAN KERJA, DAN SISTEM KERJA  
KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y DAN Z  
DI KOTA JAKARTA**

**Nerissa Arviana**

**11190790**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**[n.arviana2001@gmail.com](mailto:n.arviana2001@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara remunerasi, keahlian kerja, dan sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan pada generasi Y dan Z di Kota Jakarta. Sampel berjumlah 100 karyawan yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keahlian kerja dan sistem kerja kontrak secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan generasi Y dan Z, dan variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan generasi Y dan Z.

Kata Kunci: Remunerasi, Keahlian Kerja, Sistem Kerja Kontrak, Generasi Y dan Z

***THE EFFECT OF REMUNERATION, WORK SKILLS, AND WORK  
CONTRACT SYSTEMS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
GENERATION Y AND Z IN JAKARTA CITY***

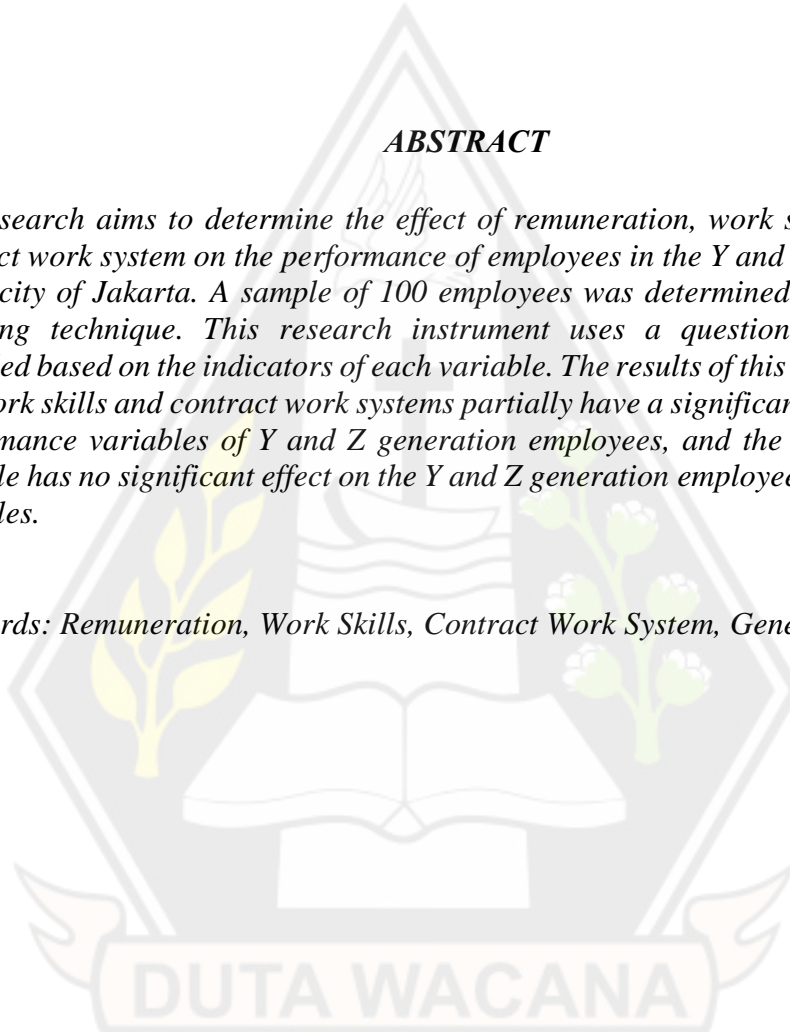
**Nerissa Arviana  
11190790**

***Departmen Management Faculty of Business  
Duta Wacana Christian University  
[n.arviana2001@gmail.com](mailto:n.arviana2001@gmail.com)***

***ABSTRACT***

*The research aims to determine the effect of remuneration, work skills, and the contract work system on the performance of employees in the Y and Z generations in the city of Jakarta. A sample of 100 employees was determined by purposive sampling technique. This research instrument uses a questionnaire that is compiled based on the indicators of each variable. The results of this study indicate that work skills and contract work systems partially have a significant effect on the performance variables of Y and Z generation employees, and the remuneration variable has no significant effect on the Y and Z generation employee performance variables.*

*Keywords: Remuneration, Work Skills, Contract Work System, Generations Y and Z*



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Remunerasi adalah penghargaan atau pengakuan yang diberikan kepada individu yang telah bekerja secara teratur dan berkontribusi pada tempat kerjanya. Bonus atau penghargaan ini terkait dengan sistem kompensasi pekerja. Dapat dikatakan bahwa reward remunerasi dapat berupa uang atau bentuk kompensasi lainnya yang dijelaskan sebagai apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Setiap perusahaan mengenakan biaya nominal yang berbeda. Perbedaan nilai nominal kompensasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kinerja keuangan perusahaan, masa kerja, praktik internal perusahaan, peraturan dan praktik pemerintah, serta permintaan dan penawaran pekerja. Azizah (n.d).

Menurut Ratnasari (2019), keahlian adalah minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang, agar seseorang dapat melakukan dan menyelesaikan tugas dengan benar dan dengan hasil yang maksimal. Sumber peningkatan kompetensi dapat berupa pengalaman dalam bidang tertentu. Keahlian ini meliputi kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan konseptual, kemampuan menangkap peluang dan ketelitian dengan peralatan yang dimiliki organisasi (perusahaan) untuk mencapai tujuannya.

Menurut Menurut Cole et al., (dalam Alfatamma, 2020), kinerja digambarkan menjadi sebuah proses peningkatan kinerja individu secara terus menerus dengan menyelaraskan apa yang diinginkan (tujuan strategis organisasi) secara informal, harian, dan secara sadar/sistematis melalui wawancara, penilaian, dan penetapan tujuan.

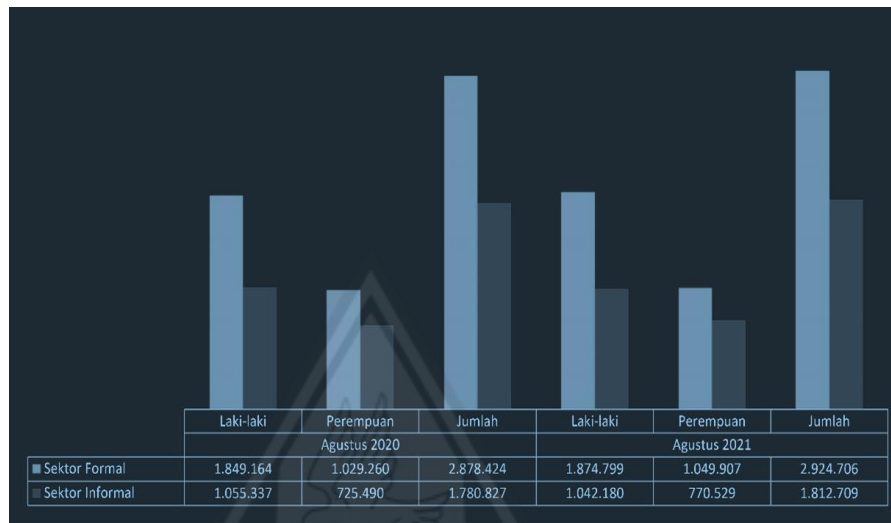
Tujuan dari sistem kerja kontrak perusahaan adalah untuk mengikat hubungan antara pekerja dan pengusaha atau pemilik usaha untuk jangka waktu yang telah ditentukan atau tidak terbatas. Perjanjian ini dapat tertulis atau lisan. Salah satu unsur perjanjian atau kontrak kerja adalah menciptakan rasa kerukunan.

Ketika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, tidak perlu dipermasalahkan pihak mana yang nantinya akan melanggar kesepakatan tersebut. Karena pengaturan tersebut mengandung beberapa konsekuensi bagi pelanggar. Jika waktu tambahan diperlukan, pekerjaan kontrak juga berfungsi sebagai bukti penyelesaian kontrak yang sah. Selain sebagai alat bukti, perjanjian atau perjanjian ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk mencegah terjadinya perselisihan di antara mereka. (Poppy, 2022).

Generasi Y adalah generasi yang tumbuh antara tahun 1981 hingga 1995. Orang-orang yang lahir ditahun tersebut sering dikatakan sebagai generasi millennial. Generasi ini dikatakan sebagai generasi yang melihat begitu banyak perubahan yang begitu luas dan besar dalam hal teknologi dan bisnis. Mulai dari teknologi analog ke digital contohnya seperti munculnya internet dan media sosial membuat generasi millennial ini begitu canggih sehingga membuat generasi millennial menjadi lebih kreatif, bebas, dan bahkan berani untuk mengambil risiko. Di sisi lain, generasi z merupakan generasi yang tumbuh antara tahun 1996 dan 2010. Orang-orang dari generasi ini sudah terbantu untuk menggunakan teknologi digital. Contohnya seperti telepon genggam (smartphone), laptop, dan lain-lain. Selain itu, generasi z ini akan tumbuh menjadi anak-anak yang terbuka, menyukai keragaman, menyukai hal-hal baru yang mereka temukan, berpikir ketika ingin membuat perbedaan. Generasi ini cenderung memiliki lingkungan yang terus-menerus diresapi oleh teknologi, sehingga senang menggunakan teknologi dan internet. Kurniasih (n.d).

Menurut data [statistik.jakarta.go.id](http://statistik.jakarta.go.id) (2021), jumlah pegawai yang bekerja di DKI Jakarta meningkat pada Agustus 2021 dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu Agustus 2020. Hal ini ditandai dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja di sektor yang memiliki sistem kerja kontrak.

**Gambar 1. 1 Presentasi Keadaan Ketenagakerjaan di Sektor Formal dan Informal di DKI Jakarta Periode Agustus 2020 hingga Agustus 2021**



Dalam persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja sektor formal lebih banyak yaitu sebanyak 61,74 persen dibandingkan dengan pekerja informal yang sebanyak 38,26 persen dari seluruh pekerja di DKI Jakarta.

Berdasarkan data Survei Ketenagakerjaan Nasional (SAKERNAS), terdapat penambahan dalam tenaga kerja di industri formal sebanyak 46.282 orang pada Agustus 2021. Peningkatan penyerapan tenaga kerja sektor formal ini menjelaskan bahwa kualitas pekerja di Jakarta meningkat karena terdapat beberapa keterampilan tertentu diperlukan untuk menjadi seorang pekerja formal.

Ketiga faktor tersebut menjadi fokus dalam penelitian penulis karena merupakan faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan generasi y dan z. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai persepsi karyawan generasi y dan z yang ada Kota Jakarta dengan judul “Pengaruh Remunerasi, Keahlian Kerja, dan Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gen Y Gan Gen Z di Kota Jakarta.”



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah remunerasi dalam sistem kerja kontrak mempengaruhi kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta?
2. Apakah keahlian kerja dalam sistem kerja kontrak mempengaruhi kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta?
3. Apakah sistem kerja kontrak mempengaruhi kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta.
2. Untuk mengetahui keahlian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta.
3. Untuk mengetahui sistem kerja kontrak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan generasi y dan z di Kota Jakarta.

## **1.4 Kontribusi Penelitian**

Manfaat dari penelitian pengaruh remunerasi, keahlian kerja, dan sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan pada gen y dan gen z di Jakarta diantaranya:

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai sistem kerja kontrak yang ada didalam dunia pekerjaan.

### **2. Manfaat Praktik**

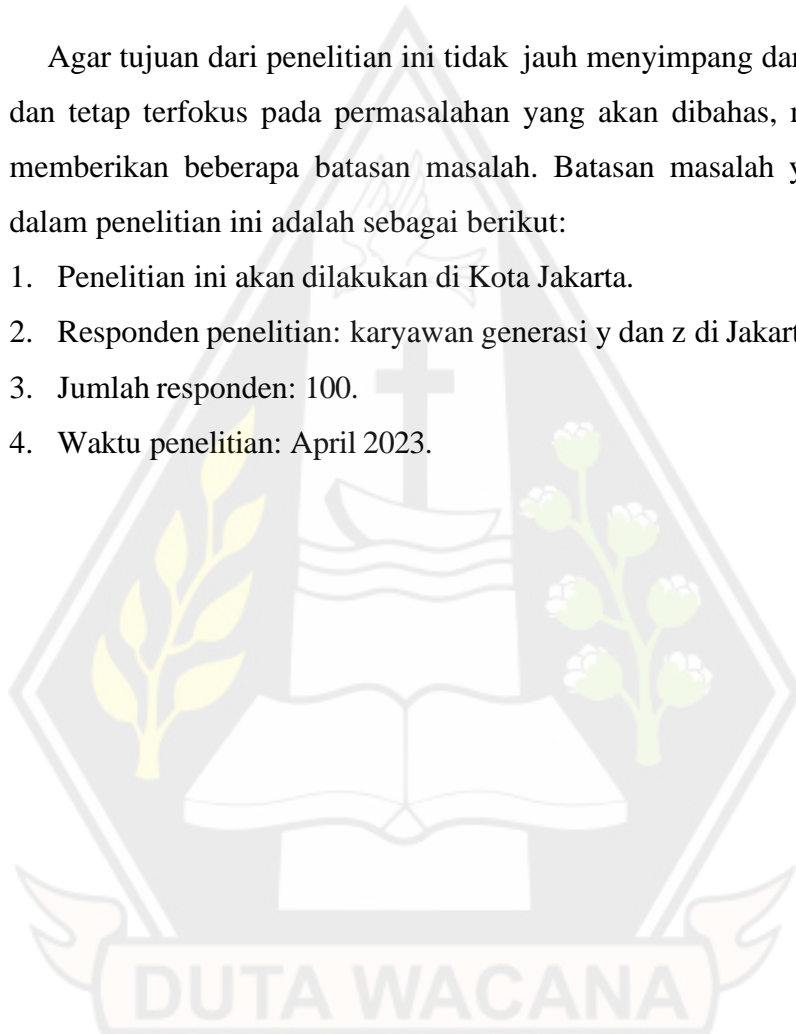
- a. Untuk peneliti lain, dapat dimanfaatkan untuk referensi di penelitian berikutnya.

- b. Untuk karyawan, hal ini dapat mengubah cara pandang karyawan lain terhadap sistem kerja kontrak. Karena temuan penelitian dapat digunakan untuk menentukan dampak remunerasi, keahlian kerja, dan sistem kerja kontrak terhadap generasi Y dan Z, khususnya karyawan yang berbasis di Jakarta.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar tujuan dari penelitian ini tidak jauh menyimpang dari tujuan awal dan tetap terfokus pada permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti memberikan beberapa batasan masalah. Batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini akan dilakukan di Kota Jakarta.
2. Responden penelitian: karyawan generasi y dan z di Jakarta.
3. Jumlah responden: 100.
4. Waktu penelitian: April 2023.



## BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

### 5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, dalam variabel remunerasi didapatkan bahwa nilai standard koefisien beta dari variabel remunerasi adalah -0.068 dengan tingkat signifikan 0.583. Karena tingkat signifikannya lebih tinggi dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi y di Kota Jakarta. Begitupun variabel remunerasi pada generasi z yang menunjukkan nilai standard koefisien beta adalah 0.041 dengan tingkat signifikan 0.644 yang lebih tinggi dari 0.05. Artinya, variabel remunerasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y dan Z. Dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa pemberian remunerasi terhadap generasi Y dan Z cenderung tidak meningkatkan kinerja karyawan generasi Y dan Z di Kota Jakarta secara signifikan.

Sedangkan dalam variabel keahlian kerja didapatkan nilai standard koefisien beta sebesar 0.744 dengan tingkat signifikan  $<0.001$  yang lebih rendah dari 0.05. Artinya variabel keahlian kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan generasi y di Kota Jakarta. Begitupun variabel keahlian kerja pada generasi z yang menunjukkan nilai standar koefisien beta adalah 0.518 dengan tingkat signifikan  $<0.001$  yang lebih rendah dari 0.05. Artinya, variabel keahlian memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y dan Z. Artinya, semakin baik keahlian yang dimiliki generasi Y dan Z di Kota Jakarta maka akan semakin baik pula kinerja yang akan diberikan.

Kemudian dalam variabel sistem kerja kontrak didapatkan bahwa nilai standard koefisien beta dari variabel sistem kerja kontrak adalah 0.240 dengan tingkat signifikan 0.103. Karena tingkat signifikannya lebih tinggi dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa sistem kerja kontrak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi y di Kota Jakarta. Begitupun variabel remunerasi pada generasi z yang menunjukkan nilai

standard koefisien beta adalah 0.176 dengan tingkat signifikan 0.117 yang lebih tinggi dari 0.05. Artinya, variabel sistem kerja kontrak tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y dan Z. Dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa sistem kerja kontrak terhadap generasi Y dan Z cenderung tidak meningkatkan kinerja karyawan generasi Y dan Z di Kota Jakarta secara signifikan.

## 5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyadari berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian:

1. Jumlah responden yang hanya 100 orang tentu saja tidak cukup menggambarkan situasi di lapangan
2. Informasi yang diberikan responden sebagai bagian dari pengumpulan data kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden. Hal ini terjadi karena terdapat perbedaan dari pola pikir dan asumsi yang berbeda dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden, karena setiap responden mengalami situasi dan kondisi yang berbeda dalam kehidupan kerja. Faktor lain juga yang dapat peneliti simpulkan adalah faktor kejujuran dalam mengisi kuesioner.

Saran untuk penelitian selanjutnya dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan subyek penelitian yang lebih banyak, selain itu perlu menentukan tempat penelitian (perusahaan atau instansi) yang lebih spesifik. Kedua hal tersebut diperlukan agar hasil penelitian bisa menggeneralisir gambaran kinerja karyawan generasi Y dan Z di kota Jakarta.
2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan kuisisioner atau alat ukur yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, serta mencakup

pertanyaan atau pernyataan dari yang umum hingga spesifik agar bisa menggambarkan kondisi variabel yang diteliti dengan baik.

3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk memperbanyak referensi atau literatur yang bersifat kebaruan, sehingga landasan teori yang menjadi landasan kajian variabel remunerasi, keahlian kerja, sistem kontrak kerja, dan kinerja karyawan menjadi lebih kokoh.
4. Bagi para karyawan, berdasarkan penelitian ini diharapkan karyawan dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya selama bekerja di perusahaan dan karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru tentang kebijakan remunerasi dan sistem kerja kontrak perusahaan.
5. Bagi perusahaan di kota Jakarta, diharapkan kajian ini dapat memberikan masukan dan pedoman untuk menjaga kinerja karyawan generasi Y dan Z terhadap segala faktor internal dan eksternal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allianz Indonesia. (2023, Januari 9). *Apa Saja Skill yang Dibutuhkan Untuk Karier Cermelang di 2023*. Retrieved from allianz.co.id: <https://www.allianz.co.id/explore/apa-saja-skill-yang-dibutuhkan-untuk-karir-cemerlang-di-2023.html>
- Allianz Indonesia. (2023, Januari 9). *Apa Saja Skill yang Dibutuhkan Untuk Karier Cermelang di 2023*. Retrieved from allianz.co.id: <https://www.allianz.co.id/explore/apa-saja-skill-yang-dibutuhkan-untuk-karir-cemerlang-di-2023.html>
- Amalia. (2022). Kedudukan hukum pekerja kontrak terhadap penyimpangan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Putusan Ma No. 716 K/Pdt.Sus-Phi/2021). *Jurnal Normatif Fakultas Hukum Universitas Al Azhar Vol 2 No. 1 Vol 2 No.1 ISSN : 2797-3670 (media cetak) ISSN : 27*.
- Bouty. (2022, April 18). *Skill Kerja Sama: Pengertian, Contoh, dan Manfaat*. Retrieved from codemi.co.id: <https://codemi.co.id/skill-kerja-sama/>
- Daya.id. (2019, Februari 22). *4 Jenis Kontrak Karyawan yang Perlu Diketahui*. Retrieved from daya.id: <https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/4-jenis-kontrak-karyawan-yang-perlu-diketahui>
- Darmawan et al., (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 132.
- Dharma, & Surya. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dunggio, & Basri. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja 16 (2)*, 168.



- Gramedia. (n.d.). *Mengenal Generasi Baby Boomers, X, Y, Z dan Alpha*. Retrieved from Gramedia Blog: <https://www.gramedia.com/literasi/generasi-baby-boomers-x-y-z-alpha/>
- Gramedia. (n.d.). *Pengertian Remunerasi: Jenis, Keuntungan, Manfaat, dan Contohnya*. Retrieved from [gramedia.com: https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-remunerasi/#1\\_Gaji](https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-remunerasi/#1_Gaji)
- Hardani et al., (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM Edisi Revisi Cetakan Ketiga belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). Pengaruh Keahlian dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan. 8.
- Hasibuan. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Keahlian Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Darussalam Indah Prabumulih. 14-15.
- Herdayati, & Syahril. (2019). Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian. *Pengertian Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data*, 2.
- Insight Talenta. (2022, Mei 26). *Sistem Kontrak Kerja, Pengertian dan Jenisnya Adalah Berikut*. Retrieved from Insight Talenta: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kontrak-kerja-karyawan/>
- Jehani. (2006). *Hak-hak pekerja bila di PHK*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Kholid, & Muhammad. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA). 9.
- Liputan 6. (2021, Juni 24). *Remunerasi adalah Imbalan bagi Pekerja, Ketahui Bedanya dengan Gaji*. Retrieved from [Liputan6.com](https://liputan6.com):

<https://www.liputan6.com/hot/read/4590136/remunerasi-adalah-imbalan-bagi-pekerja-ketahui-bedanya-dengan-gaji>

Liputan6. (2021, Juni 24). *Remunerasi adalah Imbalan bagi Pekerja, Ketahui Bedanya dengan Gaji*. Retrieved from Liputan6.com: <https://www.liputan6.com/hot/read/4590136/remunerasi-adalah-imbalan-bagi-pekerja-ketahui-bedanya-dengan-gaji>

Lubis. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. 37.

Lubis. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ghandika Setiabudi Medan. 104.

Meilinda, Budianto, & Kader. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal* , 149.

Nainggolan, & Tiurma. (2022). Pengaruh Perilaku Karyawan Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Ferindo Internusa. 22-23.

Nasution, Sudiarti, & Harahap. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Pemerintah Pusat. (2004, Oktober 19). *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Retrieved from peraturan.bpk.go.id: [https://peraturan.bpk.go.id/](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40787)

*Pengertian Kinerja Karyawan*. (2021). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Permatasari, Nurbaeti, & Ahri. (2021). Pengaruh Remunerasi Terhadap kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal, Vol. 01 No. 05*, 49494.

Permatasari, Nurbaeti, & Ahri. (2021). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Labuang Baji Kota Makassar. *Window Of Public Health Journal*, 494.

- Priadana, & Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Purwanti. (2022, Desember 29). *Keseimbangan Antara Hak dan Kewajiban*. Retrieved from [djkn.kemenkeu.go.id: https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html#:~:text=Pasal%2027%20ayat%202%20%3A%20%22Tiap,penghidupan%20yang%20layak%20bagi%20kemanusiaan.%22&text=Pasal%2027%20ayat%203%20%3A%20%22Setiap,ser](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jakarta/baca-artikel/15809/Keseimbangan-Antara-Hak-dan-Kewajiban.html#:~:text=Pasal%2027%20ayat%202%20%3A%20%22Tiap,penghidupan%20yang%20layak%20bagi%20kemanusiaan.%22&text=Pasal%2027%20ayat%203%20%3A%20%22Setiap,ser)
- Pusat Pemerintah. (2021, Februari 2). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Retrieved from [peraturan.bpk.go.id: https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021](https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021)
- Putra, E. T. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Di Lembaga Pemasarakatan Terbuka Kelas Ii B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020: 488- 499, 498*.
- qubisa. (2021, Desember 31). *Kelebihan dan Kekurangan Pekerja Kontrak*. Retrieved from [qubisa.com: https://www.qubisa.com/article/kelebihan-dan-kekurangan-pekerja-kontrak](https://www.qubisa.com/article/kelebihan-dan-kekurangan-pekerja-kontrak)
- Respati. (2022, Desember 23). *Karyawan Kontrak: Status, Hak Dan Kewajiban Karyawan Kontrak*. Retrieved from [sakura-system.co.id: https://www.sakura-system.co.id/blog/karyawan-kontrak/article-sss00037.html](https://www.sakura-system.co.id/blog/karyawan-kontrak/article-sss00037.html)
- Revita. (2022, Desember 21). *Remunerasi: Pengertian, Tujuan dan Manfaatnya*. Retrieved from [Dailysocialid: https://dailysocial.id/post/remunerasi](https://dailysocial.id/post/remunerasi)
- Santosa. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *Jurnal Ilmu Hukum*, 180-185.

- sodexo. (2021, Oktober 6). *7 Faktor yang Mampu Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Retrieved from sodexo.co.id: <https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Statistik Sektor Provinsi DKI Jakarta. (2021, November 29). *Pekerja di DKI Jakarta Agustus 2021*. Retrieved from statistik.jakarta.go.id: <https://statistik.jakarta.go.id/pekerja-di-dki-jakarta-pada-agustus-2021/>
- Supriyanto, Wahyanto, Damayanti, & Wulandari. (2021). Remunerasi. In *Human Capital Management As Competitive Advantages In Health Care* (p. 190). Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Suryadana, & Agusiady. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Syafei, & Mardiansyah. (2020). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Jurnal Ekonomika, Vol. 13 No. 2, Oktober 2020 –ISSN: 2085-0352*.
- Tanjung, & Mulyani. (2021). *Metodologi Penelitian: Sederhana, Ringkas, Padat, dan Mudah Dipahami*. Surabaya: Scorpindo Media Pustaka.
- Tanjung, Hasibuan, & Sari. (2020). Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating. *Dimensi, Vol. 9, No. 2 : 240-254*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*. (n.d.). Retrieved from kemenperin.go.id: [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Wahyuni, Hartati, & Winarko. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) , 3*.
- Yuniarti et al., (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Yona. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian ( Skill ) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Batam. 29-30.

Yustisia, Pratiwi, & Sutinah. (2016). Polemik Perusahaan Alih Daya di Indonesia. In T. V. Yustisia, *Pekerja Melek Hukum: Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (p. 75). Jakarta: Visimedia Pustaka.

