



---

## **SISTEM KERJA KONTRAK DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAFINDO MEDIA PRATAMA BANDUNG**

*Sefia Nur Haliza<sup>1</sup>, Arjuna Rizaldi<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Universitas Komputer Indonesia, [sefia.21219127@mahasiswa.unikom.ac.id](mailto:sefia.21219127@mahasiswa.unikom.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Komputer Indonesia, [arjuna@email.unikom.ac.id](mailto:arjuna@email.unikom.ac.id)

---

### **INFO ARTIKEL**

Riwayat Artikel

Received:22-12-2023

Revised:28-12-2023

Accepted:29-12-2023

*Keywords: Contract Work System, Work Environment, Employee Performance, Human Resources, PT. Grafindo Media Pratama Bandung.*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the Contract Work System, Work Environment, and Employee Performance at PT Grafindo Media Pratama Bandung and to determine the effect of the Contract Work System and Work Environment on Employee Performance partially or simultaneously at PT Grafindo Media Pratama Bandung. This research uses descriptive and verification methods with a quantitative approach. The population and sample in this study amounted to 46 respondents. The analysis method in this study uses multiple linear regression equations with the SPSS V25 for windows application. The results showed that the Contract Work System, Work Environment, and Employee Performance as a whole were included in the good category. The results of hypothesis testing show that the Contract Work System and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance both partially and simultaneously. In addition, there are results obtained, namely this research is in a good category with a positive correlation, so that it can be concluded that if the contract work system and work environment are good, then employee performance is getting better. Thus, to achieve good and maximum employee performance, the contract work system and work environment are very important in determining employee performance in the company.*

### **ABSTRAK**

**Kata Kunci :** Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung dan untuk mengetahui pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan

PT. Grafindo Media  
Pratama Bandung.

pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS V25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial dan Simultan. Selain itu, terdapat hasil yang diperoleh yakni penelitian ini berada dalam kategori baik dengan korelasi yang positif, sehingga dapat ditarik kesimpulan jika sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawanpun semakin baik. Sehingga, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan maksimal, sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan di perusahaan.

---

## 1. PENDAHULUAN

Industri kreatif terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi yang lebih inovasi. Industri kreatif merupakan sektor penggerak yang dapat menciptakan daya saing bagi sektor lainnya maupun daya saing daerah (Pahlevi, 2017). Penerbitan dan percetakan adalah kegiatan usaha kreatif yang mencakup penulisan atau gambar yang dapat berupa buku, koran, majalah sampai label untuk media promosi dan penerbit menampung serta mempublikasikan kepada masyarakat umum baik yang telah mengenalnya maupun yang belum mengenalnya (Anwar & Anti, 2023).

Menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021). Dalam praktiknya, kinerja karyawan mengalami pasang surut dimana pada saat tertentu bisa memenuhi standar atau bahkan di bawah standar (Muriawan & Sinaga, 2017). Kinerja menjadi hal yang sangat menentukan keberlangsungan perusahaan (Budiarti & Burhanuddin, 2023). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan tempatnya bekerja telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau melebihi dari standar (Rosyidawaty & Sembiring, 2018). Cara yang dapat ditempuh untuk membentuk kinerja yang baik adalah dengan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Sistem kerja kontrak yang diatur dalam UU ketenagakerjaan merupakan sebuah sistem kerja yang ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang telah

disepakati antara kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas kerja sumber daya manusia pada sebuah perusahaan (Dunggio & Basri, 2019). Dengan hadirnya peraturan tersebut dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi setiap pelaku hubungan industrial. Dampak positif yang dirasakan oleh perusahaan diantaranya proses ketenagakerjaan menjadi lebih praktis dan biaya tenaga kerja relatif lebih rendah. Sementara untuk para pekerja merasakan dampak negatif salah satunya kesempatan kerja yang singkat dan terbatas serta tidak mendapatkan jaminan untuk menjadi karyawan tetap perusahaan. Namun, dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan dengan sistem kerja kontrak dapat tetap termotivasi dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dengan sistem kerja kontrak diperlakukan dengan adil dan merasa terlibat dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Hasibuan, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja (Sundary et al., 2023). Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, tidak hanya mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Saputra, 2022). Hal ini sependapat dengan penelitian Dewi et al (2021) yang mengatakan sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kerja kontrak serta lingkungan kerja yang kondusif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja karyawan dapat diatasi perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan akan terus meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Secara keseluruhan, kuesioner awal yang disebarakan kepada 46 karyawan PT. Grafindo Media Pratama Bandung dan wawancara yang dilakukan mendapatkan hasil fenomena mengenai kinerja karyawan yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian mengenai sistem kerja kontrak dimana terdapat beberapa karyawan merasa ada beberapa pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan yang diperjanjikan, serta mengenai lingkungan kerja dimana beberapa karyawan merasa suasana di tempat kerja masih kurang nyaman dan beberapa karyawan merasa ada beberapa fasilitas kerja yang belum lengkap.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung menggunakan uji analisis regresi berganda.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **Sistem Kerja Kontrak**

Menurut Wulandari (2021) Sistem Kerja Kontrak merupakan pekerja tidak tetap, yang mana setiap tenaga kerja bekerja berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak antara pemberi kerja dan pekerja. Adapun indikator-indikator sistem kerja kontrak adalah dasar hukum kontrak kerja, kesepakatan, kemampuan/ kecakapan, pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemo (2008:183) dalam Rahayu et al (2018) Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

#### Kinerja Karyawan

Menurut Amavisca & Sukarno (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab.

### 3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data (Narimawati et al., 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*Descriptive Research*) dan metode verifikatif (*Verificative Research*). Metode deskriptif dari penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi masing-masing variabel yang diteliti yaitu: [1] Bagaimana Sistem Kerja Kontrak, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. Sedangkan metode verifikatif dari penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dari penelitian ini, di antaranya: [1] Apakah Sistem Kerja Kontrak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. [2] Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung. [3] Apakah Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

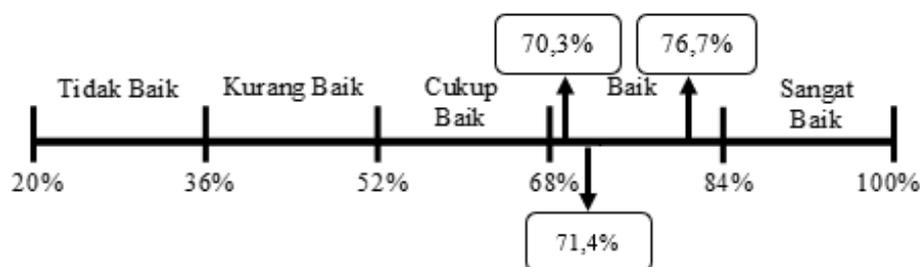
Sumber data yang didapat pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan populasinya adalah karyawan Kontrak PT. Grafindo Media Pratama Bandung yang berjumlah 46 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh/ sensus. Sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung yaitu sebanyak 46 responden.

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka uji data yang pertama harus dilakukan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, lalu uji heteroskedastisitas. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner sebagai penjabaran indikator dari variabel penelitian, maka selanjutnya dilakukan pengujian uji validitas dan reliabilitas, hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat valid dan reliabel data yang diperoleh sehingga penelitian dapat dinyatakan valid dan reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tanggapan karyawan mengenai Lingkungan Kerja (Y), Sistem Kerja Kontrak ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) disajikan dalam bentuk garis kontinum serta nilai total persentase dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.



**Gambar 1. Garis Kontinum Kinerja Karyawan (Y), Sistem Kerja Kontrak (X<sub>1</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan gambar garis kontinum, diperoleh hasil akhir persentase dari kelima indikator variabel Sistem Kerja Kontrak sebesar 76,7% termasuk dalam kriteria baik, kemudian diperoleh hasil akhir persentase dari ketiga indikator variabel Lingkungan Kerja sebesar 70,3% termasuk dalam kriteria baik, dan diperoleh hasil akhir persentase dari keempat indikator variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,4% termasuk dalam kriteria baik.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,642	2,807		2,366	,023
	Sistem Kerja Kontrak	,315	,094	,396	3,367	,002
	Lingkungan Kerja	,536	,137	,461	3,927	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,642, maka Kinerja Karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 6,642. Variabel X<sub>1</sub> yaitu Sistem Kerja Kontrak memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,315, menyatakan bahwa apabila Sistem Kerja Kontrak meningkat, maka akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,315. Variabel X<sub>2</sub> yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,536, menyatakan bahwa apabila Lingkungan Kerja meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,536.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87371237
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,052
	Negative	-,086

Test Statistic	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, diperoleh nilai sig Kolmogorov-smirnov  $0,200 > 0,05$  artinya data tersebut berdistribusi normal yang artinya asumsi normalitas data terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

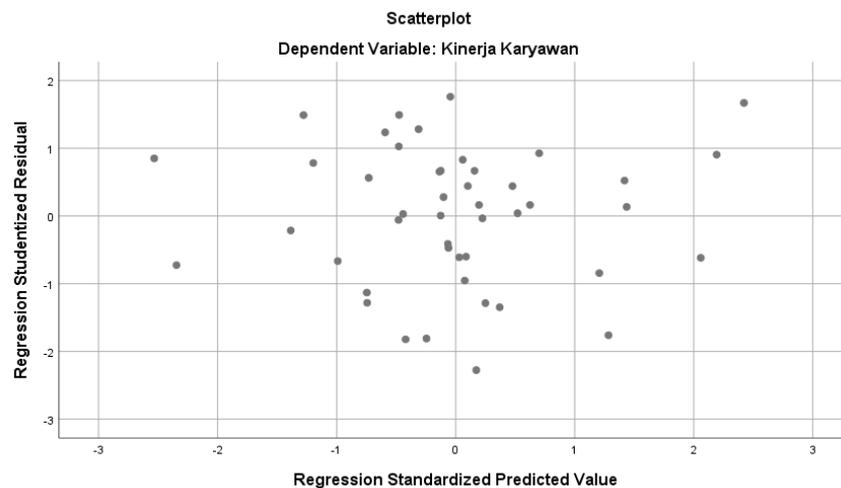
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Kerja Kontrak	,764	1,309
	Lingkungan Kerja	,764	1,309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, dapat diketahui bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja bernilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,1$  diantara variabel bebas, sehingga tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat yang artinya asumsi multikolinieritas data terpenuhi dan penelitian dapat dilanjutkan.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar hasil pengujian statistik, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol (0) pada sumbu Y, serta penyebaran titik-titik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Analisis Koefisien Korelasi Parsial

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan**

		Sistem Kerja Kontrak	Kinerja Karyawan
Sistem Kerja Kontrak	Pearson Correlation	1	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan	N	46	46
	Pearson Correlation	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan sebesar 0,620. Hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,654**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan	N	46	46
	Pearson Correlation	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,654. Hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat.

## Analisis Koefisien Korelasi Simultan

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,547	,526	2,93978

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja Kontrak

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel sistem kerja kontrak, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebesar 0,739 atau 73,9%. Hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat.

## Analisis Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Secara Parsial Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	(Constant)		
	Sistem Kerja Kontrak	,396	,620
	Lingkungan Kerja	,461	,654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel perhitungan statistik, hasil analisis koefisien determinasi parsial antara variabel bebas yaitu sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan disajikan dengan menggunakan rumus: Beta x Zero Order.

Dari hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan atau variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja sebesar 30,1% ( $0,461 \times 0,654 = 0,301$  atau 30,1%) dan pengaruh terkecil terhadap Kinerja Karyawan adalah Sistem Kerja Kontrak sebesar 24,6% ( $0,396 \times 0,620 = 0,246$  atau 24,6%).

## Analisis Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,547	,526	2,93978

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja Kontrak

Berdasarkan tabel hasil pengujian statistik, diketahui bahwa nilai nilai R-Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,547 atau 54,7% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung sebesar 54,7%. Sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,642	2,807		2,366	,023
	Sistem Kerja Kontrak	,315	,094	,396	3,367	,002
	Lingkungan Kerja	,536	,137	,461	3,927	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, menunjukkan hasil hipotesis penelitian yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial Sistem Kerja Kontrak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

**Tabel 10. Pengujian Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448,006	2	224,003	25,919	,000 <sup>b</sup>
	Residual	371,620	43	8,642		
	Total	819,626	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sistem Kerja Kontrak

Berdasarkan tabel perhitungan statistik, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,919, 21 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,919 > 3,21$ ) dan sig ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung baik secara parsial maupun simultan.

## REFERENSI

### Buku

Narimawati, U., Dewi Anggadini, S., & Ismawati, L. (2016). *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Genesis.

### Jurnal

Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 1(2), 180-195. DOI 10.34010/JEMBA.V1I2.5985

Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9-14.

<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>

- Anwar, K., & Anti, A. R. (2023). Pengelolaan Dan Pengembangan Bisnis Percetakan Pada Rumahgrafika Pekalongan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 21-30. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/8363/5384>
- Budiarti, I., & Burhanuddin, R. (2023, March). *Knowledge Management, Intrinsic Motivation, and Competence Impact on Employee Performance Analysis (Study of Employees in the Technician Section at a Material Handling Company in Jakarta)*. In *Proceeding of International Conference on Business, Economics, Social Sciences, and Humanities* (Vol. 6, pp. 611-622). <https://doi.org/10.34010/icobest.v4i.435>
- Dewi, R. O., Sunaryo, H., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(4).
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174. <https://doi.org/10.30872/jkin.v16i2.5357>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Muriawan, R. S., & Sinaga, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Stres Yang Dirasakan Oleh Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)*, 6(2), 28-51. DOI: 10.34010/JIKA.V6I2.1421
- Pahlevi, A. S. (2017). Gagasan Tentang Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional (Studi pada Potensi, Peluang dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Kota Malang). Seminar Nasional Seni dan Desain 2017 (pp. 185-188). *State University of Surabaya*.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Mutiara Madani*, 6(2), 182-192.
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 5(1). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6164/6143>

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sundry, Z. E., Djumarno, D., Rochbini, D. J., & Lo, S. J. (2023). *The Effect of Workload, Work Environment, Work Stress and Responsibility on Nurses' Job Satisfaction at Business Engaged in Health Service Sector*. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 13(1), 77-86. DOI: 10.34010/JURISMA.V13I1.8449
- Wulandari, R. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau). <https://repository.uir.ac.id/6153/>