

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Sistem Kerja Kontrak**

###### **2.1.1.1 Definisi Sistem Kerja Kontrak**

Sistem kerja kontrak merupakan perjanjian antara pengusaha/ pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Kustiawan et al, 2020). Sistem kerja kontrak merupakan bentuk kesepakatan kontrak kerja antara pemberi kerja dan karyawan selama durasi waktu tertentu yang memuat hak dan kewajiban. (Junianto & Sabtohadhi, 2020). Menurut Wulandari (2021) sistem kerja kontrak merupakan tenaga kerja yang digolongkan sebagai tenaga kerja tidak tetap, dimana setiap tenaga kerja bekerja sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Sedangkan menurut Latysheva et al (2021) sistem kerja kontrak merupakan sebuah kesepakatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang didirikan oleh Undang-Undang Federal tertanggal 5 April 2013 No 44-FZ. Sistem kerja kontrak yang diatur dalam UU ketenagakerjaan yang diterapkan di suatu perusahaan merupakan suatu sistem kerja yang diatur berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang juga berpengaruh pada kualitas kerja SDM pada suatu perusahaan (Dunggio & Basri, 2019).

**Tabel 2.1**  
**Definisi Sistem Kerja Kontrak**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kerja Kontrak
1	2019	Dunggio & Basri	Sistem kerja kontrak yang diatur dalam UU ketenagakerjaan yang diterapkan di suatu perusahaan merupakan suatu sistem kerja yang diatur berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang juga berpengaruh pada kualitas kerja SDM pada suatu perusahaan.
2	2020	Kustiawan et al	Sistem kerja kontrak merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
3	2020	Junianto & Sabtohadhi	Sistem kerja kontrak merupakan bentuk kesepakatan kontrak kerja antara pemberi kerja dan karyawan selama durasi waktu tertentu yang memuat hak dan kewajiban.
4	2021	Wulandari	Sistem kerja kontrak merupakan tenaga kerja yang digolongkan sebagai tenaga kerja tidak tetap, dimana setiap tenaga kerja bekerja sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja itu sendiri.
5	2021	Latysheva et al	Sistem kerja kontrak merupakan sebuah kesepakatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Federal tertanggal 5 April 2013 No 44-FZ.

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem kerja kontrak adalah bentuk pengaturan ketenagakerjaan di mana hubungan kerja didasarkan pada perjanjian tertulis yang mengatur hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberi kerja.

### **2.1.1.2 Indikator Sistem Kerja Kontrak**

Terdapat beberapa indikator sistem kerja kontrak menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Sistem Kerja Kontrak**

<b>Dunggio &amp; Basri (2019)</b>	<b>Kustiawan et al (2020)</b>	<b>Junianto &amp; Sabtohadri (2020)</b>	<b>Wulandari (2021)</b>	<b>Latysheva et al (2021)</b>
1. Perjanjian kerja 2. Masa kerja 3. Batas usia kerja 4. Upah	1. Bentuk atau jenis pekerjaan 2. Kejelasan gaji atau upah 3. Batas waktu pekerjaan	1. Perjanjian kontrak kerja 2. Durasi kerja 3. Hak dan kewajiban 4. Sistem pengupahan	1. Dasar hukum kontrak kerja 2. Kesepakatan 3. Kemampuan atau kecakapan 4. Pekerjaan yang diperjanjikan 5. Tidak bertentangan	1. Perjanjian kerja 2. Kesetaraan 3. Gaji

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator sistem kerja kontrak menurut Wulandari (2021). Adapun indikator sistem sistem kerja kontrak menurut Wulandari (2021) yaitu:

1. Dasar Hukum Kontrak Kerja

Tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

2. Kesepakatan

- Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja.
- Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja dan kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan.

3. Kemampuan atau kecakapan

- Kontrak kerja diukur dan disusun berdasarkan kemampuan dan kecakapan hukum.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan

- Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan.

- Upah yang diberikan sesuai dengan hasil kerja.

5. Tidak bertentangan

- Kontrak kerja tidak bertentangan dengan undang-undang.
- Kontrak kerja tidak bertentangan dengan kesusilaan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua sarana dan prasarana untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan di perusahaan yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan (Paendong et al., 2019). Lingkungan kerja adalah segala kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja (Pascariati & Ali, 2022). Sedangkan menurut Nitisemito (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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saputra, 2022). Menurut Iis et al (2022) lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	2018	Nitisemito (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.
2	2019	Paendong et al	Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua sarana dan prasarana untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan di perusahaan yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan.
3	2022	Saputra	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
4	2022	Iis et al	Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.
5	2022	Pascariati & Ali	Lingkungan kerja adalah segala kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023.*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat di mana karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Tyssen (2003) dalam Paendong et al (2019) sebagai berikut:

#### 1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti ruang kerja yang pengap, tidak dilengkapi dengan ventilasi dan alat kerja yang memadai, serta tidak ditunjang oleh prosedur kerja yang jelas pada akhirnya akan turut mengakibatkan kinerja yang buruk.

## 2. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan akan mengakibatkan karyawan tersebut untuk cenderung berupaya mencari pekerjaan lain agar dapat memenuhi ekspektasi kerjanya.

## 3. Hubungan Kerja

Kelompok kerja yang kompak dan loyal akan bisa meningkatkan kinerja karyawan karena setiap karyawan akan saling mendukung pencapaian tujuan masing-masing.

### 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

<b>Nitisemito dalam Rahayu et al (2018)</b>	<b>Paendong et al (2019)</b>	<b>Saputra (2022)</b>	<b>Iis et al (2022)</b>	<b>Pascariati &amp; Ali (2022)</b>
1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Tata ruang 4. Kebisingan 5. Hubungan kerja	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi udara	1. Kondisi kerja 2. Keselamatan dan keamanan kerja 3. Prosedur organisasi 4. Hubungan antar rekan kerja	1. Tingkat kelompok 2. Promosi 3. pengabdian

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023.*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008:183) dalam Rahayu et al (2018). Adapun indikator sistem sistem kerja kontrak menurut Nitisemito (2008:183) dalam Rahayu et al (2018) yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja bisa berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul di antara sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

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 (Amavisca & Sukarno, 2023). Sedangkan menurut Rizaldi (2021) Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga

merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi (Hindardjo et al., 2022). Lebih lanjut bahwa kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pasaribu et al., 2022). kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Parashakti & Setiawan, 2019).

**Tabel 2.5**  
**Definisi Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2023	Amavisca & Sukarno	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
2	2019	Parashakti & Setiawan	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3	2022	Pasaribu et al	Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4	2021	Rizaldi	Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.
5	2022	Hindardjo et al	Kinerja juga merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi.

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023*

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian karyawan yang dilakukan dalam perusahaan selama masa kerja berlangsung.



### 2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

<b>Parashakti &amp; Setiawan (2019)</b>	<b>Rizaldi (2021)</b>	<b>Pasaribu et al (2022)</b>	<b>Hindardjo et al (2022)</b>	<b>Amavisca &amp; Sukarno (2023)</b>
1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu / disiplin 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Efektivitas 5. Prakarsa	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023.*

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator kinerja karyawan menurut Amavisca & Sukarno (2023). Adapun indikator kinerja karyawan menurut Amavisca & Sukarno (2023) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan akurasi, ketelitian, dan tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- b. Kuantitas kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan produktivitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya yang berkaitan dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- d. Tanggung jawab. Sikap yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran dan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya.

### 2.1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Fajar Ramadhan dan Umi Narimawati	Judul: Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian <i>Quality Control</i> di KPSBU Lembang Kabupaten Bandung Barat)  Metode: Teknik eksplorasi  Sampel: 35 responden	Peningkatan Kejuruan sampai taraf tertentu berdampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan, tekanan kerja agak negatif berdampak besar pada pelaksanaan pekerja.  Tempat Kerja memiliki dampak positif dan besar pada pelaksanaan perwakilan.  Peningkatan Ketenagakerjaan, Tekanan Kerja, dan Tempat Kerja memiliki dampak positif dan kritis secara bersamaan terhadap Pelaksanaan Perwakilan.	Persamaan: Memiliki variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.  Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir dan stress kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut. Serta menggunakan metode penelitian teknik eksplorasi.

2	Kiki Rizki Amelia dan Ratnawili (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><b>Metode:</b> Observasi</p> <p><b>Sampel:</b> 40 responden</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
3	Leonardo Lengkey, Grace Sendow, Regina Trifena Saerang (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan</p> <p><b>Metode:</b> Regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel:</b> 30 responden</p>	<p>Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.</p> <p>Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi dan <i>human relation</i> sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
4	Eva Elviana (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri</p> <p><b>Metode:</b> Metode sampling jenuh</p> <p><b>Sampel:</b> 35 responden</p>	<p>Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.</p> <p>Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di Swalayan Karisma Kabupaten Kediri.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen/ terikat kinerja karyawan, serta menggunakan metode sampling jenuh/ sensus.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel</p>

				tersebut. Penelitian ini termasuk dalam industri ritel.
5	Kasiyati Yunita Wulansari (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan</p> <p><b>Metode:</b> Wawancara, Studi Dokumenter, dan Kuesioner.</p> <p><b>Sampel:</b> 25 responden</p>	<p>Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.</p> <p>Lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen/ terikat kinerja karyawan, serta menggunakan metode sampling jenuh/ sensus.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Menggunakan variabel independen motivasi, lokasi penelitian di PT. Agro Sawit Terusan sedangkan penulis di PT. Grafindo Media Pratama Bandung</p>
6	Rasnius Pasaribu, Adler Haymans Manurung, Zahara Tussoleha Rony (2022)	<p><b>Judul:</b> The effect of Leadership, employee Performance, Motivation and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated by Age of Employees at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi</p> <p><b>Metode:</b> Metode sampling jenuh</p> <p><b>Sampel:</b> 209 responden</p>	<p>Terdapat pengaruh langsung kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) pada kepuasan kerja karyawan (<i>employee job satisfaction</i>) secara signifikan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode sampling jenuh/ sensus.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi.</p>
7	Ramdani Al Falah, Barin Barlian, Arga Sutrisna (2022)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id</p>	<p>Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sakka.Id termasuk dalam kriteria baik.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan.</p>

		<p><b>Metode:</b> Asosiatif Kausal</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel jenuh sebanyak 30 responden.</p>	<p>Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sakka.Id.</p> <p>Sistem Kerja Kontrak secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada sakka.Id.</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
8	Amellia Anwar, Gusti Tia Ardiani, Indi Ramadhani (2022)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut</p> <p><b>Metode:</b> Teknik sensus</p> <p><b>Sampel:</b> 30 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa sistem perjanjian kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesisnya diterima.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
9	Anton Hindadjo, Muhammad Fikri Pratama, Juhary Ali (2022)	<p><b>Judul:</b> Analysis of the Influence of Competence and Work Culture on Employee Performance with Moderation of Exit Intentions: A Case Study at Bank Syariah Indonesia</p> <p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 30 responden</p>	<p>Bank Syariah Indonesia cabang Depok Kota memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) pada industri tersebut.</p> <p>Peningkatan kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) dapat dihasilkan dari peningkatan kompetensi (<i>competence</i>), dan budaya kerja (<i>work culture</i>) yang akan mempersempit ruang lingkup pegawai untuk memiliki niat <i>resign</i> atau keluar.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel dependen/ terikat kinerja karyawan (<i>employee performance</i>).</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi (<i>competence</i>) dan budaya kerja (<i>work culture</i>) sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
10	Prima Sari Pascariati,	<p><b>Judul:</b></p>	<p>Lingkungan (<i>environment</i>)</p>	<p><b>Persamaan:</b></p>

	Hapzi Ali (2022)	Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill  <b>Metode:</b> Metode kualitatif dan studi kepustakaan	mempengaruhi Pengambilan Keputusan ( <i>decision making</i> )  Lingkungan ( <i>environment</i> ) mempengaruhi Perencanaan Karir ( <i>career planning</i> )	Membahas mengenai lingkungan kerja  <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan metode kualitatif
11	Yudi Prasetyo, Leonardo B.H, Heru Sri Wulan (2020)	<b>Judul:</b> Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MNC Kabel Mediacom.  <b>Metode:</b> Kualitatif dan Kuantitatif  <b>Sampel:</b> 60 responden	Sistem kerja kontrak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan.  <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
12	Dwi Junianto, Joko Sabtohadhi (2020)	<b>Judul:</b> Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pabrik Gula  <b>Metode:</b> <i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i>  <b>Sampel:</b> 112 responden.	Sistem kerja PKWT dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pihak manajemen senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut diatas guna kelangsungan hidup perusahaan agar terus tumbuh dan berkembang.	<b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan.  <b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
13	Eem Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham,	<b>Judul:</b> The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with	Lingkungan kerja ( <i>work environment</i> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ( <i>employee performance</i> )	<b>Persamaan:</b> Memiliki variabel lingkungan kerja ( <i>work environment</i> ) dan kinerja Karyawan ( <i>employee performance</i> )

	Irada Sinta (2022)	<p>Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh</p> <p><b>Metode:</b> <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)</p> <p><b>Sampel:</b> 100 responden.</p>	<p>Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh</p> <p>Lingkungan kerja (<i>work environment</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (<i>work motivation</i>) Karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Aceh</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel pengembangan karir (<i>career development</i>) dan motivasi kerja (<i>work motivation</i>) sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
14	Irvine Edison, Ronnie Resdianto Masman (2023)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global</p> <p><b>Metode:</b> <i>Sampling jenuh</i></p> <p><b>Sampel:</b> 36 responden.</p>	<p>Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global di Jakarta.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu Lingkungan Kerja dan Variabel dependen/ terikat kinerja karyawan. Menggunakan metode sampling jenuh/ sensus</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
15	Maryam Dunggio dan Saepul Basri (2019)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic</p> <p><b>Metode:</b> <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)</p>	<p>Sistem kerja kontrak meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic.</p> <p>Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel independen/ bebas yang sama yaitu sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
16	Bayu Aditya Nugraha, Moehammad Soe'oed Hakam, Heru Susilo (2017)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi</p>	<p>Status pekerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Terbukti dengan komitmen karyawan untuk</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian</p>

		<p>pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)</p> <p><b>Metode:</b> Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p>	<p>menunjukkan disimpulkan terdapat perbedaan signifikan antara kinerja pegawai tetap dengan kinerja pegawai tidak tetap.</p> <p>Hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan parsial serta kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan tidak tetap.</p>	<p><b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian ini pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang, sedangkan penelitian penulis pada PT Grafindo Media Pratama Bandung.</p>
17	Opan Arifudin (2019)	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)</p> <p><b>Metode:</b> Deskriptif</p> <p><b>Sampel:</b> 30 responden.</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel dependen/terikat yang sama kinerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</p>
18	Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021)	<p><b>Judul:</b> Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><b>Metode:</b> Assosiatif dan kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 120 responden</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan sampel jenuh.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian ini pada PT Bank Sumut Medan, sedangkan penelitian penulis pada PT Grafindo Media Pratama Bandung.</p>
19	Rahma Oktaviani Dewi, Hadi Sunaryo, Arini	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan</p>	<p>Sistem kerja kontrak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p><b>Persamaan:</b> Memiliki variabel sistem kerja kontrak,</p>



	Fitria Mustapita (2021)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya  <b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Sampel:</b> 57 responden	Politeknik Penerbangan Surabaya.  Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya.  Sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Penerbangan Surabaya	lingkungan kerja dan kinerja karyawan.  <b>Perbedaan:</b> Lokasi penelitian ini pada Politeknik Penerbangan Surabaya, sedangkan penelitian penulis pada PT Grafindo Media Pratama Bandung. Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>proportionate stratified random sampling</i> , sedangkan penulis menggunakan sampling jenuh/ sensus.
--	-------------------------	--	--	---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja. Jika kinerja karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung sudah baik, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan. Sehingga perlu didukung dengan sistem kerja kontrak yang sesuai dengan kesepakatan

antara kedua belah pihak serta lingkungan kerja yang nyaman agar menciptakan lingkungan kerja yang positif dan karyawan merasa terikat dengan perusahaan.

Sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, sistem kerja kontrak yang fleksibel dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi tujuan kinerja yang telah ditetapkan, memberikan hasil yang diinginkan, serta berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Kemudian, sistem kerja kontrak adalah bentuk kerja sama antara dua pihak yang dituangkan dalam bentuk kontrak kerja, di mana satu pihak adalah pemberi kerja dan tenaga kerja. Sistem kerja kontrak sering kali digunakan oleh perusahaan untuk mengatur tenaga kerja dalam situasi di mana permintaan tenaga kerja naik turun atau fluktuatif, atau ketika mereka membutuhkan tenaga kerja tambahan dalam periode tertentu. Sistem kerja kontrak banyak digunakan oleh perusahaan atau individu yang membutuhkan tenaga kerja untuk proyek atau tugas sementara, sehingga mereka dapat

menghemat biaya, menghindari risiko perusahaan yang lebih besar dan fleksibel dalam mengelola tenaga kerja. Dalam sistem kerja kontrak, biasanya tidak ada jaminan untuk karyawan untuk menjadi karyawan tetap perusahaan.

Kemudian, lingkungan kerja adalah kondisi tempat di mana karyawan bekerja, termasuk kondisi fisik, psikologis, sosial, dan budaya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan karyawan yang lebih sehat, bahagia, termotivasi, dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kesehatan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan, serta dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sehingga dapat diartikan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Yang mana hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan (Nabawi, 2019). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidaknyamanan bagi karyawan (Hernawan, 2022). Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi dan kurang produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Sistem kerja kontrak pun memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Karena, karyawan yang dipekerjakan secara kontrak tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang dan seringkali harus menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik dalam waktu yang singkat (Purwoko, 2013). Hal ini dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan ketidakpastian pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dipekerjakan secara kontrak.

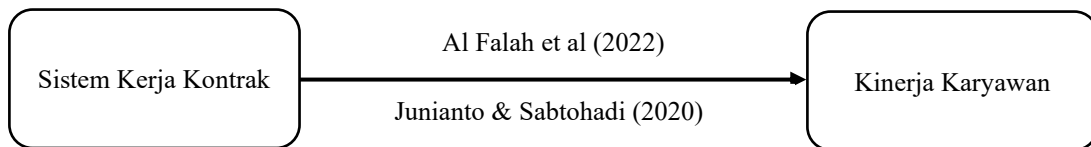
### **2.2.1 Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, mengembangkan kemampuan mental dan fisik karyawan, dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Dalam menempuh hal di atas tentu yang paling penting adalah tentang sistem kerja kontrak yang diterapkan oleh perusahaan bagi karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak, dalam sistem ini tentu perusahaan dan karyawan harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kontrak kerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh kedua pihak baik karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dipekerjakan secara kontrak.

Adapun pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan ini didukung dengan adanya penelitian Junianto & Sabtohadri (2020) yang menyatakan sistem kerja kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian Al Falah et al (2022) yang

menyatakan bahwa sistem kerja kontrak secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada sakka.Id.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Sistem kerja Kontrak terhadap Kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan**

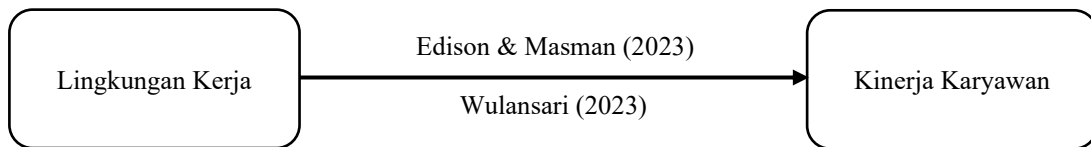
### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan unsur pimpinan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Wulansari, 2023). Lingkungan kerja di sebuah perusahaan mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saputra, 2022). Karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan penelitian Edison & Masman (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif, secara statistik signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bowin Indonesia Global. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Wulansari

(2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



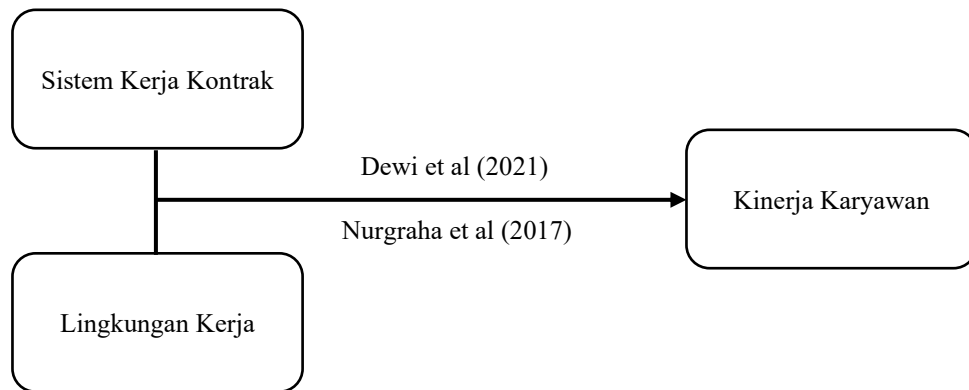
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kerja kontrak yang fleksibel dapat membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Nugraha et al (2017) kerja kontrak dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan parsial serta kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan kinerja karyawan tidak tetap pada karyawan Auto 2000 Sukun Malang. Hal ini sepadan 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

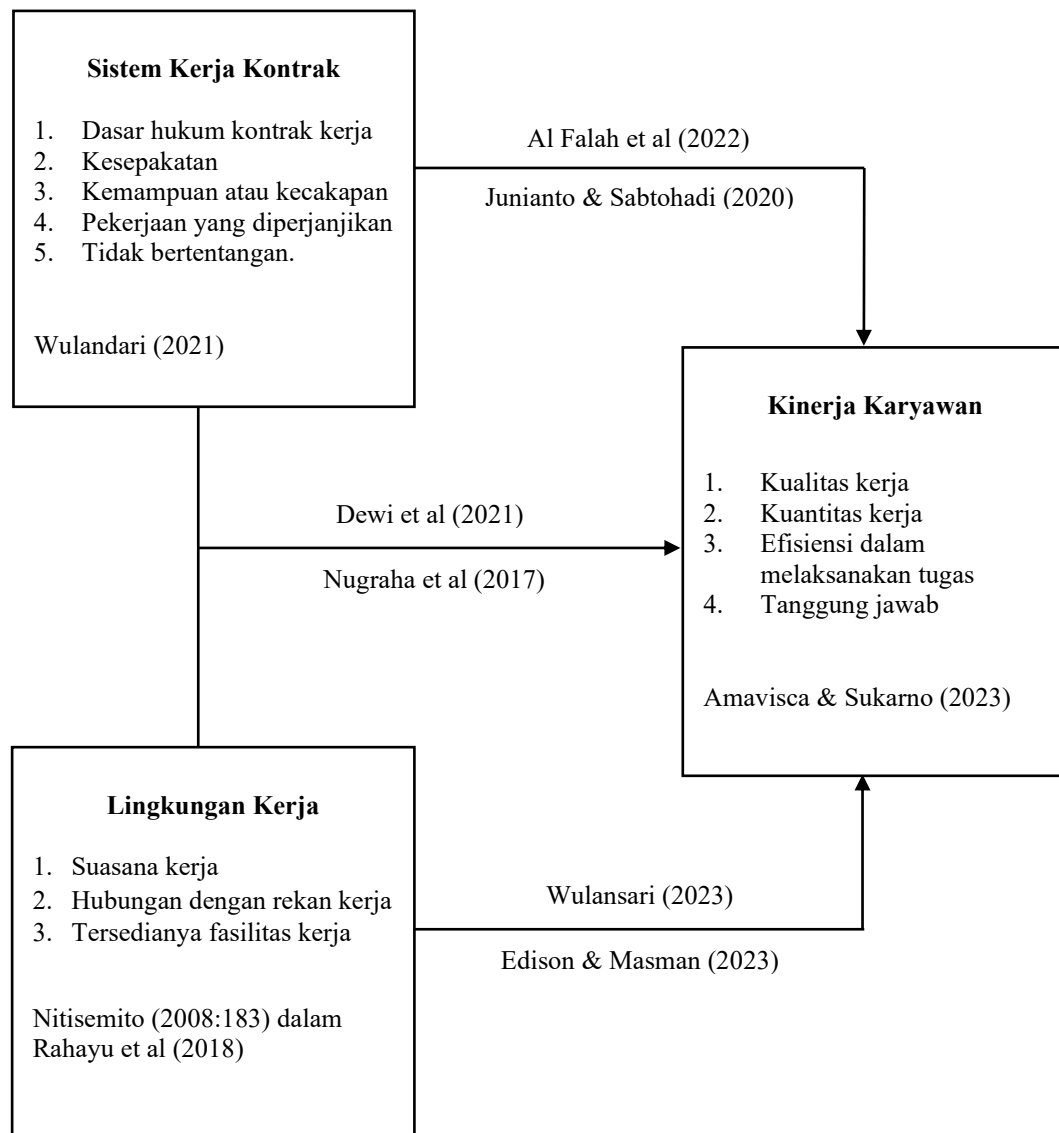
meningkatkan kinerja karyawan. Apabila sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja karyawan dapat diatasi perusahaan dengan baik, maka kinerja karyawan akan terus meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari sistem kerja kontrak dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Sistem Kerja kontrak dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut.



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**



## 2.3 HIPOTESIS

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

H<sub>1</sub> = Sistem Kerja Kontrak berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

H<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.

H<sub>3</sub> = Sistem Kerja Kontrak dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Grafindo Media Pratama Bandung.