

## **Systematic Literature Review: Sistem Kontrak Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

**Cherlyn Karima Putri<sup>1</sup>, Tri Wahjoedi<sup>2</sup>, Olivia Regina Eka. R<sup>3</sup>, Gibrani Kristian Saputra<sup>4</sup>, Muhammad Efendy<sup>5</sup>.**

Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Corresponding Author: [putrikarima442@gmail.com](mailto:putrikarima442@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [tri.wahjoedi@stiemahardhika.co.id](mailto:tri.wahjoedi@stiemahardhika.co.id)<sup>2</sup>, [olivia.rer@gmail.com](mailto:olivia.rer@gmail.com)<sup>3</sup>, [gibranikristian@gmail.com](mailto:gibranikristian@gmail.com)<sup>4</sup>, [muhammadehendy1401@gmail.com](mailto:muhammadehendy1401@gmail.com)<sup>5</sup>

---

### **Info Artikel**

**Submitted:** 01 Maret 2026

**Revised :** 20 Maret 2026

**Accepted:** 02 April 2026

**Published:** 15 April 2026

**Keywords:** *Employment contract system, employee performance, SLR, human resource management*

**Kata Kunci:** *Sistem kontrak kerja, kinerja karyawan, SLR, manajemen sumber daya manusia*

---

### **Abstract**

The employment contract system is a widely used human resource management strategy to improve operational efficiency. However, previous research has yielded mixed findings and has not been comprehensively integrated regarding its impact on employee performance. This study aims to systematically analyze the impact of the employment contract system on employee performance. This study used the Systematic Literature Review (SLR) method, referring to the PRISMA guidelines, on articles obtained from the Google Scholar and SINTA databases for the 2019–2025 period. A total of 40 articles were identified and selected into 20 articles that met the inclusion criteria for analysis using narrative synthesis. The results showed that the majority of studies found that the employment contract system had a positive effect on employee performance, particularly in increasing motivation, discipline, and productivity. However, several studies also identified negative impacts such as job insecurity and decreased loyalty. This study confirms that the effectiveness of the employment contract system is highly dependent on fair and transparent human resource management policies, as well as support for compensation and career development.

---

### **Abstrak**

Sistem kontrak kerja merupakan strategi dalam manajemen sumber daya manusia yang banyak digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam dan belum terintegrasi secara komprehensif terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) mengacu pada pedoman PRISMA terhadap artikel yang diperoleh dari database Google Scholar dan SINTA pada periode 2019–2025. Sebanyak 40 artikel diidentifikasi dan diseleksi menjadi 20 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis menggunakan sintesis naratif. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas penelitian menemukan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas. Namun, beberapa studi juga mengidentifikasi dampak negatif seperti job insecurity dan penurunan loyalitas. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas sistem kontrak kerja sangat bergantung pada kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adil, transparan, serta dukungan kompensasi dan pengembangan karier.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

## **Pendahuluan**

Pada era globalisasi dengan tingkat persaingan bisnis yang semakin tinggi, perusahaan di Indonesia dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia. SDM memiliki peran yang sangat krusial dalam menghadapi kondisi persaingan tersebut (Khaeruman et al., 2023). Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen tenaga kerja yang sesuai, salah satunya melalui penggunaan sistem kontrak kerja. Menurut Barzah Latupono dalam Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011), outsourcing atau sistem kerja kontrak merupakan proses pengalihan sebagian aktivitas bisnis kepada pihak penyedia jasa, di mana pihak tersebut bertanggung jawab atas administrasi dan manajemen berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan bersama. Sementara itu, Jehani dalam Nurhikmah Putri (2010:1) menjelaskan bahwa outsourcing adalah bentuk perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur ketentuan kerja, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak sejak dimulainya hingga berakhirnya hubungan kerja. Penerapan sistem ini semakin banyak digunakan oleh perusahaan karena dianggap mampu memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja sekaligus menekan biaya operasional. Namun demikian, di sisi lain, sistem kontrak kerja juga kerap menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian pekerjaan, rendahnya tingkat loyalitas, serta potensi penurunan motivasi karyawan.

Upaya peningkatan kualitas efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia menggunakan sistem kontrak kerja perusahaan melakukan beberapa penilaian dan kriteria karyawan yang lolos untuk kontrak kerja selanjutnya, hal ini membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dengan alasan untuk menambah relasi dan ilmu yang lebih dalam, tapi beberapa perusahaan juga memberikan kesempatan jenjang karir dan insentif yang lebih banyak daripada periode kontrak sebelumnya, tetapi juga apabila karyawan tidak diperpanjang kontrak merasa hal ini hanya membuang waktu karena ketidakpastian waktu kerja. Oleh karena itu sistem kontrak kerja mempengaruhi seberapa besar kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara sistem kontrak kerja dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan motivasi kerja. Namun demikian, temuan dari penelitian-penelitian tersebut masih beragam dan tersebar di berbagai sumber literatur, sehingga diperlukan suatu kajian yang menyeluruh untuk merangkum serta menganalisis hasil-hasil tersebut secara sistematis. Berdasarkan hal tersebut,

penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara mendalam pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena mampu mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan secara terstruktur dan objektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan dengan menelaah sejumlah jurnal yang telah direview, kemudian menarik kesimpulan umum dari keseluruhan temuan tersebut. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* untuk mengkaji secara sistematis pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan. Metode SLR dipilih karena mampu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan secara objektif dan terstruktur. Metode SLR yang digunakan mengacu pada pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Tinjauan pustaka adalah pencarian atau studi literatur. Artinya membaca berbagai jenis buku yang relevan dengan topik penelitian, jurnal, dan artikel lain yang memiliki topik penelitian yang relevan dengan topik penelitian (Hadijah & Kamaruddin, 2024). Data penelitian ini diambil dari google scholar, sinta, dan media online akademik lain. Kata kunci yang dicantumkan adalah sistem kontrak kerja, manajemen SDM dengan artikel 5 tahun terakhir yang telah dikumpulkan dari 40 artikel yang sudah terkumpul diseleksi berdasarkan yang paling sesuai dengan topik penelitian ini menjadi 20 artikel dalam tabel.

### **A. Research Question**

Dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor yang memoderasi hubungan antara sistem kontrak kerja dan kinerja karyawan?
3. Apa saja dampak positif dan negatif dari penerapan sistem kontrak kerja berdasarkan literatur ilmiah?

## **B. Strategi Pencarian Literatur**

Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa database akademik yaitu :

1. Google Scholar
2. SINTA
3. Media akademik lainnya

Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah:

1. “sistem kontrak kerja”
2. “*outsourcing*”
3. “kinerja karyawan”
4. “*employee performance*”
5. “*contract work*”

Kombinasi kata kunci menggunakan operator Boolean:

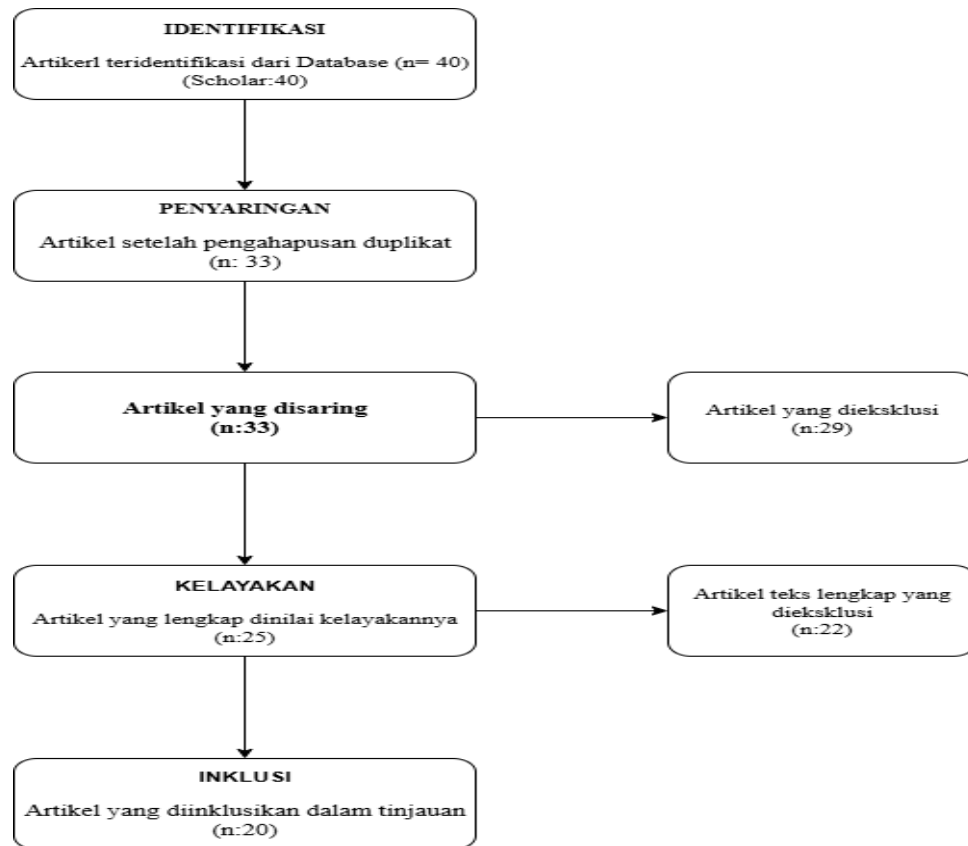
1. “*contract work*” AND “*employee performance*”
2. “*outsourcing*” AND “*job performance*”

Rentang waktu publikasi yang digunakan adalah mulai tahun 2019 sampai dengan 2025 untuk memastikan data lebih update dan terbaru.

## **C. Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Kriteria inklusi meliputi artikel ilmiah yang relevan dengan topik, memiliki metode penelitian yang jelas, dan dipublikasikan dalam jurnal terindeks Sinta 4 dan 5. Sementara itu, artikel yang tidak relevan, tidak memiliki metodologi yang jelas, atau merupakan duplikasi dikeluarkan dari analisis. Proses seleksi dilakukan melalui tahap identifikasi, screening, kelayakan, dan inklusi.

## **D. Proses Seleksi Literatur (PRISMA)**



Gambar 1.1 Seleksi Literatur (PRISMA)

Dari gambar diatas, proses seleksi literatur dilakukan melalui tahap-tahap dibawah ini:

1. Identifikasi : Telah ditemukan sebanyak 40 artikel dari database yang digunakan.
2. *Screening* (Penyaringan) : Beberapa artikel diseleksi berdasarkan judul, abstrak dan kesimpulan untuk melihat kesesuaiannya dengan topik dan diperoleh 33 artikel yang telah disaring, sebanyak 29 artikel yang dieksekusi lanjutan.
3. *Eligibility* (Kelayakan) : Artikel yang telah lolos screening secara full-text untuk memastikan kesesuaiannya dengan kriteria inklusi sebanyak 25 artikel, kemudian disaring lagi sesuai dengan artikel dengan teks yang lebih lengkap untuk dieksekusi.
4. *Included* (Inklusi) : Sebanyak 20 artikel telah dinyatakan memenuhi kriteria dan digunakan dalam analisis.

### E. Ekstraksi Data

Dari 20 artikel terpilih tersebut kemudian diekstraksi menggunakan tabel dibawah ini:

No	Peneliti & Tahun	Metode	Variabel Utama	Objek	Temuan Utama
1	Risnawati Dewi, Bryan Givan, Slamet Heri Wiinarno (2021)	Kualitatif	Kontrak kerja, kinerja	PT Gemala Kempa Daya	Pengaruh kurang signifikan terhadap kinerja
2	Sefia Nur Haliza, Arjuna Rizaldi (2023)	Kuantitatif	Kontrak kerja, lingkungan kerja, kinerja	PT Grafindo Media	Berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Farah Fauziyah (2024)	Kuantitatif	Training, kontrak kerja, insentif, kinerja	BRIDA Kutai Timur	Meningkatkan kinerja karyawan
4	Satino, Yuliana Yuli W, Surahmad, Suherman (2024)	Kuantitatif	Outsourcing, kinerja	Perusahaan Umum	Pengaruh Positif
5	Saifur Rohman Cholil, Ovi Pratika Mujiati Fahrudin, Leatitia Daphne Adhisti Putri Pertiwi (2021)	Kuantitatif	Kontrak kerja, keputusan	PT. Telkom Akses	Mendukung peningkatan kinerja
6	Rahmat Abdillah Lubis, Wisnu Rayhan Adhitya (2023)	Kuantitatif	Kontrak, karir, kepuasan, loyalitas	PT Prima Indonesia Logistik	Berpengaruh positif
7	Desy Purnamasari Rahmawati, Tonton Taufik Rachman (2023)	Kuantitatif	Kontrak kerja, keputusan	PT Nexwave	Mendukung performa
8	Johanis R Wanma (2025)	Kuantitatif	Kontrak, kompensasi, kinerja	PT Telkom Jayapura	Berpengaruh signifikan
9	Ricka Herdiyani & Kharisma S (2023)	Kuantitatif	Kontrak kerja, motivasi, kinerja	PT Busana Indah	Pengaruh Positif
10	Eril Pamungkas (2025)	Kuantitatif	Kontrak, kompensasi, kinerja	PT ISS Indonesia	Saling Melengkapi
11	Nerissa Arviana (2023)	Kuantitatif	Remunerasi, kontrak, kinerja	Generasi Y & Z	Pengaruh Positif
12	Ramdani Al Falah, Barin Barlian, Arga Sutrisna (2022)	Kualitatif	Kontrak, motivasi, kinerja	Sakka.Id	Berpengaruh positif

13	Yashinta Dwi Wulandari, Ery Teguh Prasetyo, Fahmi Sahlan (2024)	Kuantitatif	Pelatihan, kontrak, reward	PT Circleka	Meningkatkan kinerja karyawan
14	Maryam Dunggio, Saepul Basri (2019)	Kuantitatif	Kontrak, motivasi, kinerja	Erha Clinic	Pengaruh Positif
15	Dwi Junianto, Joko Sabtohadri (2020)	Kuantitatif	PKWT, motivasi, kinerja	Industri Gula	Berpengaruh signifikan
16	Amelia Anwar, Gusti Tia Ardiani, Indi Ramadhani (2022)	Kuantitatif	Perjanjian kerja, motivasi	PT Sinar Mas	Pengaruh Positif
17	Hilal Maulana Prayoga, Mila Sartika, Agus Prayitno, Hertiana Ikasari (2025)	Kuantitatif	Job insecurity, stres, kinerja	Perusahaan Umum	Ada dampak negatif
18	Parama Santati (2025)	Kuantitatif	Workload, job insecurity	PT STL Indonesia	Pengaruh terhadap kinerja
19	Pradhana Arief Syahputra, Achmad Fauzi, Murti Wijayanti (2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja, stres	PT XX	Berpengaruh terhadap kinerja
20	Iqbal Pramudha, Wahyu Andri Wibowo (2025)	Kuantitatif	Kontrak, kompensasi	PT Kreasi Digital	Pengaruh Positif

Tabel 1.1 Tabel Ekstraksi Artikel

Penilaian Kualitas Studi (*Quality Assesment*) pada artikel dalam tabel diatas telah dievaluasi berdasarkan kejelasan tujuan penelitian yaitu masih satu lingkup dengan kontrak kerja dan kinerja karyawan, dengan metode penelitian di dominasi oleh penelitian kuantitatif, validitas dan reabilitas data dengan mengkroscek langsung artikel terpublikasi sinta dan memastikan reabilitas data, kemudian merelevansi hasil dengan topik penelitian. Artikel dengan kualitas rendah tidak dimasukkan dalam analisis akhir. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan sintesis naratif terhadap 20 artikel yang telah diseleksi. Data yang telah diekstraksi kemudian dikelompokkan berdasarkan variabel utama, metode penelitian, dan temuan studi. Selanjutnya, dilakukan perbandingan antar penelitian untuk mengidentifikasi pola hubungan antara sistem kontrak kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan pengaruh positif, meskipun terdapat beberapa temuan yang menunjukkan dampak negatif seperti job insecurity. Selain itu, variabel pendukung seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja

berperan dalam memperkuat hubungan tersebut.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

Berdasarkan proses *Systematic Literature Review (SLR)* yang telah dilakukan dengan mengacu pada pedoman PRISMA, diperoleh sebanyak 40 artikel dari berbagai database seperti Google Scholar, SINTA, dan sumber akademik lainnya. Selanjutnya dilakukan proses seleksi secara bertahap yang meliputi identifikasi, screening, eligibility, dan inklusi.

Pada tahap *screening*, artikel diseleksi berdasarkan kesesuaian judul, abstrak, dan kesimpulan sehingga diperoleh 29 artikel yang layak untuk ditelaah lebih lanjut. Kemudian pada tahap *eligibility*, dilakukan peninjauan secara *full-text* sehingga tersisa 25 artikel yang memenuhi kriteria kelayakan. Setelah melalui proses seleksi akhir, diperoleh 20 artikel yang dinyatakan sesuai dengan kriteria inklusi dan digunakan dalam analisis penelitian ini.

Dari 20 artikel yang dianalisis, sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara beberapa lainnya menggunakan pendekatan kualitatif. Variabel utama yang sering diteliti meliputi:

1. Sistem kontrak kerja
2. Kinerja karyawan
3. Motivasi kerja
4. Kompensasi dan insentif
5. Lingkungan kerja
6. Kepuasan kerja dan loyalitas

Objek penelitian dalam artikel yang dianalisis cukup beragam, mulai dari perusahaan manufaktur, jasa, hingga instansi pemerintah.

#### **A. Hasil Sintesis Pengaruh Sistem Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil sintesis dari 20 artikel yang telah dianalisis, ditemukan bahwa:

1. Mayoritas penelitian menunjukkan pengaruh positif antara sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan.

Sistem kontrak kerja mampu meningkatkan:

- a) Motivasi kerja
  - b) Disiplin
  - c) Tanggung jawab
  - d) Produktivitas karyawan
2. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh tidak signifikan, terutama pada perusahaan yang tidak memberikan dukungan manajemen SDM yang baik.
  3. Terdapat juga dampak negatif, seperti:
    - a) *Job insecurity* (ketidakpastian kerja)
    - b) Stres kerja
    - c) Penurunan loyalitas karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja tidak selalu berdampak positif secara langsung, tetapi dipengaruhi oleh kondisi dan kebijakan perusahaan.

## **B. Peran Variabel Pendukung**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara sistem kontrak kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel pendukung, antara lain:

1. Motivasi kerja → meningkatkan semangat kerja karyawan kontrak
2. Kompensasi dan insentif → mendorong kinerja lebih optimal
3. Lingkungan kerja → menciptakan kenyamanan dan produktivitas
4. Jenjang karier → meningkatkan loyalitas dan komitmen

Variabel-variabel ini berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa suatu perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja memiliki sisi positif dan negatif yang tersendiri baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan. Dari sisi perusahaan, hal ini lebih efektif untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam masa kontrak mereka yang berpengaruh kepada keputusan perusahaan di masa depan seperti dilakukannya perpanjangan kontrak atau diadakannya kenaikan jabatan. Dengan sistem kontrak kerja yang merupakan perjanjian resmi antara perusahaan dan karyawan akan membiasakan individu untuk berkomitmen dengan suatu perusahaan dibawah aturan yang berlaku. Hal ini bisa menjadi langkah aman bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Kemudian di sisi karyawan, sistem kontrak kerja membangun keyakinan dan semangat untuk terus belajar dan memperoleh pengalaman positif yang bisa meningkatkan kualitas kinerjanya. Karyawan akan berusaha untuk membuat dirinya akan diperpanjang lagi di perusahaan dengan cara menaati peraturan dan mengasah skill mereka. Di sisi lain juga ada ketakutan untuk tidak berlanjut lagi di perusahaan tersebut dikarenakan beberapa faktor yang dialami perusahaan sehingga harus dilakukan pengurangan karyawan, ini membuat keresahan tersendiri di sisi karyawan. Dari tabel di atas beberapa artikel yang telah diambil menyatakan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif bagi kinerja karyawan. Yang berarti sistem kontrak kerja ini dapat diterima dan digunakan untuk perusahaan yang memang baru berkembang atau perusahaan besar yang sudah berjalan. Beberapa dampak dari sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan dan peran variabel pendukung dalam sistem kontrak kerja antara lain sebagai berikut:

### **1. Dampak Sistem Kontrak Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil telaah terhadap 20 artikel yang dianalisis, mayoritas penelitian menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya motivasi, disiplin, dan tanggung jawab karyawan selama masa kontrak berlangsung. Karyawan kontrak cenderung menunjukkan kinerja yang baik karena adanya harapan perpanjangan kontrak, peluang jenjang karier, serta insentif yang ditawarkan perusahaan. Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan dampak negatif sistem kontrak kerja, seperti munculnya rasa tidak aman (*job insecurity*), kecemasan terhadap masa depan pekerjaan, dan menurunnya loyalitas jika perusahaan tidak memberikan kejelasan karier. Kondisi ini dapat menurunkan kinerja apabila tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan.

## 2. Peran Variabel Pendukung dalam Sistem Kontrak Kerja

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain, seperti:

- a. Motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
- b. Kompensasi dan insentif, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.
- c. Lingkungan kerja, yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- d. Jenjang karier dan kepastian kerja, yang memengaruhi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Ketika sistem kontrak kerja diimbangi dengan manajemen SDM yang baik, dampak positif terhadap kinerja karyawan akan semakin kuat

## 3. Sistem Kontrak Kerja sebagai Strategi Perusahaan

Dari sudut pandang perusahaan, sistem kontrak kerja dinilai efektif sebagai sarana evaluasi kinerja karyawan sebelum diberikan status kerja yang lebih tetap atau promosi jabatan. Sistem ini membantu perusahaan dalam menyaring karyawan yang berkinerja baik dan memiliki komitmen tinggi. Oleh karena itu, sistem kontrak kerja dapat diterapkan baik pada perusahaan yang sedang berkembang maupun perusahaan besar, asalkan disertai kebijakan yang adil dan transparan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* terhadap 20 artikel yang telah diseleksi dari total 40 artikel awal, dapat disimpulkan bahwa:

1. Proses seleksi literatur melalui tahapan identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi berhasil menghasilkan artikel yang relevan dan berkualitas untuk dianalisis.
2. Variabel-variabel dalam manajemen sumber daya manusia, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan dependen, yang berarti peningkatan faktor-faktor manajerial akan berdampak pada peningkatan kinerja.
4. Metode penelitian yang dominan digunakan dalam artikel yang dianalisis adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis seperti regresi linier dan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A., Ardiani, G. T., Ramadhani, I., & Siliwangi, U. (2022). *BanKu : Jurnal Perbankan dan Keuangan*. 3(Februari), 24–32.
- Arinda, S. (2024). *ENTREPRENEUR*. 5, 166–176.
- Dunggio, M. (2019). *Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic The effect of the contract work system and work motivation on employee*. 16(2), 166–174.
- Haliza, S. N., & Rizaldi, A. (2023). *SISTEM KERJA KONTRAK DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT*. 3(2), 208–218.
- Herdiyani, R., & Putra. (2023). *Pengaruh Sistem Kontrak Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT*. *Busana Indah Global*. 2393, 90–106.
- Junianto, D., Sabtohadji, J., & Kertenagara, K. K. (2020). *Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri pabrik gula*. 9(1), 1–9.
- Mewaini, T., Santati, P., & Cahyadi, A. (2025). *Kinerja Karyawan : Peran Beban Kerja dan Job Insecurity ( Studi empirik pada PT STL Indonesia .) Employee Performance : The Role of Workload and Job Insecurity ( An Empirical Study at PT STL Indonesia .)*. 07(2), 20–31.
- Pamungkas, E. (2025). *Dampak Sistem Kerja Kontrak dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan*. 4(1), 95–105.
- Pramudha, I., & Wibowo, W. A. (2025). *PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KREASI DIGITAL KITA TANGERANG THE EFFECT OF THE CONTRACT WORK SYSTEM AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . KREASI*. 13433–13445.
- Prayoga, H. M. (2025). *Dampak Job Insecurity , Stres Kerja , Self Efficacy , dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. 4(6), 8743–8761.

- Sakka, Falah, R. Al, Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap*. 1(4), 439–449.
- Syahputra, P. A. (2024). *Hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xx*. 2(1), 1137–1155.
- Wanma, J. R. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi , dan Career Path terhadap Corporate Performance Karyawan PT Telkom Jayapura dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. 4(1), 430–440.
- Wulandari, Y. D. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 741–756.