

Pengaruh Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Di PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

Arika Ariyani^a, Heriyanto^b, Trisninawati^c, Mukran Roni^d

^aManajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, arikaariyani22@icloud.com

^bManajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Heriyanto@binadarma.ac.id

^cManajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, trisninawati@binadarma.ac.id

^dManajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, mukranroni@binadarma.ac.id

Abstract

This study aims to evaluate the impact of work systems and welfare on the performance of outsourcing employees at PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang. The research employed a population method, with all 40 outsourcing employees serving as the sample, using total sampling techniques. Data was collected through questionnaires utilizing a Likert scale as the measurement tool. The study used a quantitative approach, incorporating validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, as well as t-tests, F-tests, and determination tests, all conducted using SPSS version 25 software. The findings indicate that both the work system and welfare variables positively influence the performance of outsourcing employees, both individually and collectively.

Keywords: Work System, Welfare, Performance of Outsourced Workers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode populasi, di mana seluruh tenaga outsourcing yang berjumlah 40 responden dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert sebagai alat ukur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, melibatkan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji t, uji F, dan uji determinasi, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik sistem kerja maupun kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga outsourcing, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Sistem Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Tenaga Outsourcing



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan diantaranya baik dalam perusahaan maupun pemerintah. Sehingga segala proses yang dilakukan dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada saat proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Perusahaan sering kali membutuhkan lebih banyak karyawan untuk melanjutkan aktivitas operasionalnya disamping tenaga kerja tetap yang ada dalam perusahaan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengambil tenaga kerja outsourcing. Sejalan dengan perkembangan zaman terdapat dua jenis tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan antara lain tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing.

Menurut Barzah Latupono dan Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011) sistem kerja outsourcing (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dikenal sebagai sistem kerja outsourcing dimana penyedia jasa tersebut menjalankan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi standar yang telah disepakati oleh para pihak.

Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172) sistem kerja outsourcing, juga dikenal sebagai kontrak, merupakan komponen suprasarana yang berdampak pada kinerja karyawan.

Tenaga kerja tetap adalah orang yang secara konsisten mendapatkan gaji dalam jumlah tertentu serta karyawan yang bekerja sesuai kontrak kerja jangka waktu tertentu sedangkan pekerja outsourcing adalah pemindahan pekerjaa dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Menurut Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dalam arti ingin mengembangkan lapangan pekerjaan.

PT.PLN sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan, banyak menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk berbagai keperluan. Namun sistem kerja dan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing di PT.PLN masih memiliki beberapa masalah yang perlu diperhatikan. seperti ketidakjelasan status dan hak tenaga

kerja outsourcing, beban kerja yang berat dan gaji yang rendah, kurangnya perlindungan dan keamanan kerja, kurangnya komunikasi dan transparansi, dan lemahnya penanganan keluhan dan pengaduan.

Hubungan antar pegawai tenaga outsourcing dan karyawan tetap bisa kita lihat seperti status dan hak, gaji dan tunjangan, dan peluang karir. Hal ini bisa menjadi dampak hubungan yang terjadi di perusahaan karena Motivasi dan produktivitas Tenaga Kerja Outsourcing (TKO) yang merasa di perlakukan tidak adil dan tidak dihargai mungkin kurangnya termotivasi dan produktif. Kerjasama tim perbedaan status dan hak menciptakan kesenjangan dan mengganggu kerjasama tim. Konflik perbedaan perlakuan dan peluang karir yang tidak setara dapat memicu konflik antara Tenaga Kerja Outsourcing (TKO) dan Tenaga Kerja (TK).

Selain itu ada juga faktor lain misalnya faktor keterikatan kerja dimana keterikatan kerja ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resource*). Karena faktor sumber daya pekerjaan dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan, atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja. Menurut Trisninawati, Sunda Ariani, & Sulaimain Helmi (2023), Keterlibatan karyawan tidak hanya mencakup menjadi bagian fisik dari perusahaan tetapi juga aspek emosional atau psikologis. Shuck dan Volland mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai "keadaan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan, dengan harapan pada hasil organisasi yang diinginkan" (Shuck & Wollard, 2010). Pentingnya keterikatan karyawan bagi perusahaan adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan tingkat komitmen fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya, hal ini mempengaruhi fokus dan tingkat gairah dalam pekerjaannya (Thalia et al. 2024). Jadi dari penjelasan dapat dipahami bahwa keterlibatan pegawai merupakan ciri penentu ikatan antara pegawai dengan organisasinya, cara karyawan mengekspresikan diri mereka selama kinerja menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Semakin banyak keterlibatan karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya semakin baik.

Masalah – masalah diatas dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja outsourcing pada PT.PLN, hal ini juga dapat merusak citra perusahaan dan menyebabkan konflik dengan tenaga kerja outsourcing. Oleh karena itu, PT.PLN dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja outsourcing, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan mereka.

Dalam riset ini penulis melakukan penelitian di PT.PLN Persero Rayon Ampera Palembang, dengan populasi karyawan outsourcing sebanyak 40 orang. Berdasarkan observasi dan distribusi kuesioner terkait dengan pengaruh sistem kerja terhadap kesejahteraan pada kinerja tenaga outsourcing mencakup pentingnya memahami bagaimana variabel tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal (Novalia dan Aliya 2022). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis serta mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Aliya dan Tobari 2019).

Proses analisis data dilakukan secara bertahap. Dengan memanfaatkan metode total sampling, data yang diperoleh dari 40 responden melalui kuesioner dianalisis menggunakan berbagai teknik statistik. Di antaranya, Uji Asumsi Klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta Analisis Regresi Linier Berganda, dilengkapi dengan uji t dan uji F guna mengevaluasi hipotesis yang telah diajukan.

Selanjutnya, statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, dan dilakukan uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan ketepatan serta konsistensi instrumen penelitian. Seluruh proses analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, memastikan hasil yang akurat dan terpercaya.

PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Data Responden

Umur	Jumlah	Persentase
60	30	75,00%
40-50	10	25,00%
Jumlah	40	100%

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan distribusi yang seimbang antara tenaga kerja laki – laki dan perempuan di PT.PLN (Persero) Rayon Ampera dari total 40 responden, 20

diantaranya adalah laki-laki dan 20 lainnya adalah perempuan. distribusi ini setara, masing – masing mewakili 50% dari total responden.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Sistem Kerja (X1)	Kesejahteraan (X2)	Kinerja Tenaga Outsourcing (Y)
Sistem Kerja (X1)	0.453	0.405	0.658
Kesejahteraan (X2)	0.431	0.444	0.501
Kinerja Tenaga Outsourcing (Y)	0.527	0.542	0.518

Variabel Sistem Kerja (X1) mengukur persepsi responden terhadap sistem kerja di PT PLN (Persero) Rayon Ampera. Dari tabel validitas, semua indikator dalam variabel ini menunjukkan nilai yang valid. X1.1 memiliki nilai validitas sebesar 0.453, X1.5 dengan nilai 0.431, dan X1.6 dengan nilai 0.527. Dari tabel validitas, semua indikator dalam variabel ini menunjukkan nilai yang valid.

Variabel Kesejahteraan (X2) mengukur persepsi responden terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja. Dari tabel validitas, sebagian besar indikator dalam X2 menunjukkan nilai validitas yang baik. Contohnya, X2.2 dengan nilai 0.405, X2.7 dengan nilai 0.444, dan X2.18 dengan nilai 0.542 menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap aspek – aspek tertentu dari kesejahteraan di perusahaan. Namun, beberapa indikator seperti X2.4, X2.5, dan X2.6 menunjukkan nilai yang tidak valid atau bahkan negatif, menunjukkan adanya potensi masalah dalam pengukuran aspek kesejahteraan tertentu yang perlu dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut.

Variabel Tenaga Kinerja (Y) mengukur kinerja responden sebagai tenaga kerja outsourcing di PT PLN (Persero) Rayon Ampera. Dari tabel validitas, semua indikator dalam variabel ini menunjukkan nilai validitas yang baik. Misalnya, Y1 dengan nilai 0.658, Y2 dengan nilai 0.501, dan Y8 dengan nilai 0.518 menunjukkan bahwa responden secara konsisten menunjukkan kinerja yang baik.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.654	40

Hasil uji reability dengan menggunakan Cronbach's Alpha 0.654

menunjukkan tingkat reliabilitas yang sedang. Nilai Cronbach's Alpha diatas 0.7 umumnya dianggap baik untuk penelitian namun nilai 0.654 juga masih dapat diterima tergantung pada konteks dan tujuan penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang cukup untuk mengatur konstruk yang diteliti.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	2.09418357
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.132
	<i>Positive</i>	0.132
	<i>Negative</i>	-.083
<i>Test Statistic</i>		0.132
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.076
<i>a. test distribution is normal</i>		
<i>b. Calculated From data</i>		

<i>c.lilliefors</i>	<i>Significance</i>	
<i>Correction</i>		

Hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig (2 – tailed) sebesar 0.076 Hasil uji normalitas dengan nilai Asymp, Sig (2- tailed) sebesar 0.076 menunjukkan bahwa data cenderung berdistribusi normal. Nilai signifikansi (p - value) yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti statistik yang kuat untuk menolak asumsi normalitas data.

Dalam konteks penelitian karena nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan ($p < 0.05$), dapat menyimpulkan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal. Hal ini memungkinkan untuk menggunakan metode statistik parametrik yang memerlukan asumsi normalitas data dalam analisis lanjutan seperti uji hipotesis parametrik atau analisis regresi namun pastikan untuk tetap memeriksa asumsi lainnya yang relevan untuk metode analisis yang dipilih.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIP
1	X1	0.631	1.586
	X2	0.631	1.586

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai toleransi (tolerance) sebesar 0.631 dan nilai variance inflation Factor (VIF) sebesar 1.586 untuk variabel X1 dan X2 dalam model anda. Tolerance nilai toleransi mengukur seberapa baik variabel independen dapat diprediksi oleh yang lain dalam model regresi. Nilai toleransi diatas 0.1 hingga 0.2 umumnya dianggap cukup untuk menghindari masalah multikolinieritas. Dalam kasus nilai toleransi (0.631) jauh diatas batas tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas yang signifikan antara variabel X1 dan X2. *Varlance inflation Factor (VIF)*: VIF adalah ukuran lain yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas Nilai VIF lebih dari 10 umumnya menunjukkan adanya masalah multikolinieritas yang signifikan. Dalam kasus, nilai VIF (1.586) jauh dibawah ambang batas yang dikhawatirkan menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki multikolinieritas yang signifikan antara satu sama lain.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
(constant)	1.423	3.258	0.129
X1	-0.234	2.074	0.045
X2	0.064	0.990	0.329
F hitung	2.224		0.000
Rsquare	0.107		

Hasil yang diberikan oleh nilai signifikansi (sig) dari masing – masing koefisien dalam model regresi adalah kritikal dalam mengevaluasi relevansi statistik dari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam kasus ini variabel sistem_kerja_X1 memiliki nilai sig. sebesar 0.045, menunjukkan bahwa hubungan antara sistem_kerja_X1 dengan variabel dependen (Abs_RES) adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% karena nilai sig lebih kecil dari 0.05. sebaliknya variabel Kesejahteraan_X2 memiliki nilai sig sebesar 0.329 yang melebihi ambang batas 0.05, menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa koefisien Kesejahteraan_X2 sama dengan nol. Oleh karena itu, hasil ini menyiratkan bahwa Kesejahteraan_X2 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam variabel dependen dalam konteks model ini.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig

(constant)	1.423	3.258	0.129
X1	-0.234	-0.668	0.045
X2	0.064	1.995	0.329
F_{hitung}	2.224		0.000
R Square	0.107		

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa dalam model ini variabel konstan memiliki koefisien regresi sebesar 1.423 dengan nilai t-hitung sebesar 3.258 dan signifikansi (sig) sebesar 0.129 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel konstan tidak signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen. variabel X1 (sistem kerja) memiliki koefisien regresi -0.234 dengan nilai t-hitung -0.668 dan signifikansi 0.045 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik negatif terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0.05 sementara itu variabel X2 (Kesejahteraan) memiliki koefisien regresi 0.064 dengan nilai t-hitung 1.995 dan signifikansi 0.329 menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen tidak signifikan pada tingkat 0.05 hasil F-hitung sebesar 2.224 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa secara keseluruhan model regresi ini signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. dengan R square sebesar 0.107 yang berarti model ini dapat menjelaskan sekitar 10,7% dari variabilitas dalam variabel dependen menggunakan variabel independen yang dimasukkan.

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.010	6.755		3.258	0.002
	Sistem_Kerja_X1	-0.123	0.185	-0.131	-0.668	0.508
	Kesejahteraan_X2	0.212	0.106	0.390	1.995	0.053

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel Sistem_Kerja_X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada model regresi ini dengan nilai t sebesar -0.668 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.508, yang menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa koefisien Sistem_Kerja_X1 sama dengan nol pada tingkat signifikansi 0.05. sebaliknya variabel Kesejahteraan X2 menunjukkan nilai t sebesar 1.995 dengan nilai signifikansi 0.053 meskipun tidak mencapai tingkat signifikansi 0.05 secara tradisional nilai p-value yang rendah ini mengindikasikan adanya potensi bahwa Kesejahteraan_X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini memerlukan penilaian lebih lanjut tergantung pada konteks dan tujuan penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	20.561	2	10.281	2.224	0.122
Residual	171.039	37	4.623		
TOTAL	191.600	39			

a. dependent Variabel: Tenaga_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant),Kesejahteraan_X2,Sistem_Kerja_X1

Hasil uji simultan (*ANOVA*) pada model regresi menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan_X2 dan Sistem_Kerja_X1 secara bersama-sama tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabilitas dalam variabel dependen, Tenaga_Kerja_Y. Nilai F sebesar 2.224 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.122 ($p\text{-value} > 0.05$) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Tenaga_Kerja_Y.

Penjelasan lebih lanjut dapat mencakup evaluasi lebih lanjut terhadap asumsi-asumsi dasar seperti homogenitas varians (homoskedastisitas), normalitas residual, dan kelayakan model regresi yang digunakan. Meskipun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks ini, variabel Kesejahteraan_X2 dan Sistem_Kerja_X1 tidak secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing

sistem kerja X1 memiliki t-hitung sebesar -0.668 dengan tingkat signifikan 0.508 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($-0.668 > 0,05$). artinya sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja outsourcing.

Hasil penelitian ini berbanding sama dengan penelitian terdahulu Geovani Octavia, Sugma (2024) Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Tabungan Negara Kc.Medan.

2. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing

Kesejahteraan X2 memiliki t-hitung sebesar 1.995 dengan tingkat signifikan $0.053 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena $T\text{-Hitung} > T\text{-tabel}$ ($1.995 > 0.053$) artinya kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja outsourcing.

Hasil penelitian ini berbanding sama dengan penelitian terdahulu Maryam Dunggio (2020) Pengaruh Sistem Outsourcing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASTRA INTERNASIONAL AUTO 2000.

3. Pengaruh Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing.

Berdasarkan uji f (simultan) diketahui nilai signifikan sebesar $0.122 < 0,05$ serta nilai f hitung sebesar $2.224 > (0.122)$. Menunjukkan bahwa secara keseluruhan model regresi ini signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja tenaga outsourcing di pt pln persero rayon ampera meskipun R square diperoleh sebesar 0.107 dari variasi dalam kinerja tenaga kerja hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk mendalami faktor – faktor tambahan yang kompleks didalam organisasi berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan model regresi ini signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja tenaga outsourcing di pt.pln meski R square diperoleh sebesar 0.107 menunjukkan bahwa model ini hanya menjelaskan sekitar 10.7 % dari variasi tenaga kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2 Berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga outsourcing (Y) karena dari variabel dependen hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor – faktor lain hal ini juga mempengaruhi tenaga kerja outsourcing diperusahaan.

Hasil penelitian ini berbanding sama dengan penelitian terdahulu Rina wulandari (2021) Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rokan,Hulu,Riau).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Sistem kerja dan Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, maka didapatkan Kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero Rayon Ampera Palembang.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero Rayon Ampera Palembang.
3. Sitem kerja dan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero Rayon Ampera Palembang, secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, Sabeli, and Tobari Tobari. 2019. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK PALEMBANG." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 4(1):97. doi: 10.31851/jmksp.v4i1.2480.
- Apriani, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni. [Skripsi]. Jakarta (ID): Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174.
- Dunggio, M., & Rosario. (2020). Pengaruh Sistem Out-sourcing dan Kompen-sasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk Auto 2000. *Mediastima*, 26(2), 165-181.
<https://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/view/109>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium*, 9(1), 1-9. Lestari, D. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.
<https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/423>
- Lubis, M. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setiabudi Medan. [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Pembangunan Panca Budi.
<https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/88913>
- Novalia, Dita, and Sabeli Aliya. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non-ASN Pada Era New Normal Di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abang Lematang Ilir (PALI)." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 7(2):1177-83. doi: 10.33087/jmas.v7i2.613
- Ngantung, C., & Worung, F. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja (Outsourcing) Dalam Kegiatan Perdagangan dan Jasa Di Kota Manado. *Lex Et Societatis*, V(10), 48-53. Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Proceeding International Seminar on Islamic Studies Vol. 5, No. 1 (2024) Thailand.
<https://doi.org/10.35796/les.v5i10.18488>
- Thalia, Dinda, Sabeli Aliya, Muji Gunarto, and Sulaiman Helmi. 2024. "The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa." *Jurnal Ekonomi* 13(1):2278-90. doi: 10.54209/ekonomi.v13i01
- Trisninawati, Sunda Ariana, Sulaiman Helmi, (2023). The Influence Of Competence and Non - Work Environment on Loyalty Mediated by Job Satisfaction and Employee Engagement. <https://ojs.ijbe-research.com/index.php/IJBE/article/view/748>
- Wulandari, R. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau). [Skripsi]. Pekanbaru (ID): Universitas Islam Riau.
<https://repository.uir.ac.id/6153/1/RINA%20WULANDARI.pdf>
- Geovani (2024) Pengaruh Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Outsourcing (Kontrak) DAN Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bank Tabung Negara Kc Medan.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/18623>