

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENERAPAN KERJA PARUH
WAKTU (*FREELANCE*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PENERBIT BUKU CV IRDH MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH:

NURNILAM SARI

NIM: 2019120204

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kerja paruh waktu (*freelance*) terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang secara parsial dan simultan yaitu menggunakan uji regresi linear berganda dan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan kerja paruh waktu (*freelance*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Secara simultan memiliki pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai $0,000 < 0,05$. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencoba meneliti variabel-variabel lainnya yang sesuai dengan kondisi lokasi penelitian yang terus berkembang.

Kata Kunci : beban kerja; kerja paruh waktu (*freelance*); kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peninjauan akan tingkatan dalam hal persaingan yang terdapat di bidang usahanya yang terbilang tinggi dan SDM mendapatkan tuntutan dalam hal bekerja. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) pengoptimalan kerja sebagai capaian dalam hal pelaksanaan yang nantinya akan dilakukannya oleh karyawan bertujuan pencapaian akan perusahaan melalui tujuannya. Setiap karyawan dituntut melakukan pengoptimalan terkait penyelesaian bidang pekerjaan dan juga waktu yang bersamaan karyawan dengan keterbatasannya terkait beban kerjanya dan juga kemampuannya dalam hal melakukan kerja yang akan dibebankan dan jika karyawannya yang nantinya diberikan pekerjaan untuk dibebankan dan tidak sesuai dengan mampu atau tidaknya yang telah dimilikinya berdampak pada beban dari pekerjaan yang bebannya berlebihan dan dampaknya adalah terganggunya kesehatan dari karyawan itu sendiri dengan cara fisik dan juga moralnya. Kelebihan akan beban dalam hal kerja memberikan sebab akan menurunnya peran moral dan motivasinya juga dan nantinya akan terjadi lelahnya dalam bekerja (Azwar dan Siswanto, 2015).

Beban dalam hal kerja sebagai pemisahan akan kerja yang berbeda seperti kapasitas dan kemampuan dalam hal bekerja dengan tuntutannya jenis pekerjaan itulah diharuskan dihadapinya (Budaya dan Muhsin, 2018). Tingkatan terkait beban kerja yang terbilang sangat tinggi memberikan kemungkinan akan pemakaiannya

untuk energi yang nantinya terbelang kelebihan sehingga terjadinya stress yang berlebihan. begitu juga dengan kebalikannya bahwa intensitas beban yang terbelang rendah memberikan kemungkinan kebosanan dan juga kejenuhan ataupun stress yang terbelang rendah. Beban kerja yang terbelang sesuai yang telah diatur perusahaan pada tenaga kerja dengan kondisi memerlukan perhatian. Menurut Fransiska (2020) kerja yang dibebankan yang terbelang lebih memberikan dampak kerja dengan suasana yang terbelang kenyamanan yang kurang untuk tenaga kerja dikarenakan mampu memberikan kerja dengan stress yang terbelang cepat. Menurut Nabawi (2020) beban kerja sebagai suatu faktor yang memberikan pengaruhnya untuk kinerjanya akan karyawan dan juga beban kerja sebagai kumpulan dan juga beberapa jumlah akan kegiatan yang diharuskan untuk diselesaikannya oleh suatu unitnya pada organisasi pada waktu yang telah ditentukannya. Tugas dan juga tanggung jawab yang terbelang banyak untuk tenaga kerja memberikan sebab dengan hasilnya dalam hal capaian terbelang maksimalnya kurang dikarenakan tenaga kerja memiliki sedikit waktu yang bertujuan banyaknya tugas yang diselesaikan.

Tujuan yang akan dicapai yang berlaku untuk perusahaan tidak hanya memiliki ketergantungan dalam hal kualitas dari tenaga kerjanya saja, akan tetapi termasuk kuantitas dari karyawan juga penting. Keinginan perusahaan adalah membutuhkan karyawan yang mempunyai kualitas dan juga kemauannya dan juga keinginannya dengan tujuan memberikan bantuan untuk perusahaan bahwa karyawan dengan tujuan kerja dengan cara sama-sama melakukan pengembangan untuk perusahaan yang terbelang baik. Akan tetapi, pada saat ini terdapat

perusahaan dengan penerapannya akan sistem akan freelancenya dengan berasumsi akan keefisienan dan juga efektifitasnya yang terdapat di suatu perusahaan. Sesuai dengan penjelasan dari Ginanjar dan Riyanti (2015) tenaga kerja yang paruh waktu sebagai tenaga kerja yang hanya kerja beberapa waktu saja yang berbeda dari waktu yang telah ditentukan atau normalnya. Sehingga terkait hal itu perlu dipertanyakan terkait sikap dari tenaga kerja pada perusahaannya di antara para tenaga kerja yang tetap dan tenaga kerja yang freelance dengan kata lain yang bekerja untuk paruh waktunya. Sikap yang dengan artian sebagai sikapnya akan karyawan pada nilai dan juga tujuannya akan perusahaan sebagai tempat bekerjanya seorang tenaga kerja. Suatu perusahaan mempunyai harapan dari tenaga kerja yang untuk paruh waktu mempunyai sikapnya yang terbilang sesuai dengan nilainya dalam hal perusahaannya dan juga ikut memberikan bantuan untuk perusahaannya untuk melakukan pencapaian akan tujuan. Melalui sikap itu dapat dikatakan sebagai komitmen dalam organisasi yang dibentuk.

Jenis pekerjaan dalam hal ini tidak hanya tentang kerja dengan penuh waktu, namun tenaga kerja yang paruh waktu terbilang fleksibel untuk pekerjaannya. Menurut Welianan (2021) menyatakan sistem kerjanya dalam hal perjanjian dalam hal kerja yang terbilang fleksibel yang dimulai diberlakukan tahun seribu sembilan ratus tujuh puluh dan sistemnya dalam hal bekerja sebagai flexible work arrangement yang dimulainya dengan kepopulerannya. Tenaga kerja dengan paruh waktunya sebagai suatu pembentukan akan penerapan dalam hal penempatan akan kerja yang terbilang fleksibel dikarenakan tenaga kerja lepas mempunyai

kewenangannya akan penuh di atas waktu dan juga tempatnya dalam hal menyelesaikan tugasnya (Soerjadi, 2021).

Tenaga kerja paruh waktu mempunyai kontribusinya yang terbilang luar biasa pada ekonomi tingkatan makro yang terdapat di Indonesia. Sesuai pelaporan emerging global labor yang asalnya dari Mckinsey dimana Indonesia sebagai urutan ke enam belas dengan ekonominya yang terbilang besar sebanyak lima puluh lima juta tenaga kerja yang terbilang profesional (Mustofa, 2018). Sesuai dengan BPS di tahun dua ribu delapan belas dengan jumlah lima puluh lima koma dua puluh tujuh persen dari penduduknya indonesia yang kerja di bidang informal dan juga wirausahawan yang terdapat di Indonesia tenaga kerja lepas mengalami pertumbuhan yang signifikan (Satarudin, Suprianto dan Sujadi, 2021). Tahun 2019 tingkatan tenaga kerja dalam hal ini dasar yang terdapat di Indonesia dengan jumlah seratus tiga puluh enam koma delapan belas juta jiwa dan jumlah dari penduduknya yang bekerja dengan jumlah seratus dua puluh sembilan koma tiga puluh enam juta dan tingkat penganggurannya dengan jumlah enam koma delapan puluh dua juta. Dan selanjutnya dijelaskan juga dari seratus dua puluh sembilan koma tiga puluh enam juta penduduknya yang berada di fase kerja serta dengan jumlah empat koma lima puluh lima persen atau dengan kisaran lima koma delapan koma sembilan juta sebagai penduduknya yang menjadi tenaga kerja pada bidang informal. Tenaga kerja paruh waktu yang dimanfaatkan untuk perusahaan nantinya akan mampu memberikan manfaat yang terbilang banyak dan juga produktivitas yang dimaksimalkan sebagai tenaga kerja di perusahaan dan juga melakukan perampingan biaya dalam hal melakukan perekrutan serta fleksibelnya dalam hal

penambahan waktu bertujuan ide yang terbilang baru dan juga kreatif. Sesuai dengan studi oleh upwork dalam hal workforce report tahun 2017 dimana berjumlah delapan puluh empat persen bisnis yang didunia melakukan penundaan dalam hal ini sebagai skenario yang terbilang buruk mampu melakukan pembatalan akan proyek dan juga perpanjangan akan kerja dengan beban dan ketika tenaga kerja tidak memperoleh pekerjaan maka tenaga kerja paruh waktu yang dibutuhkan dengan tujuan membantu pekerjaannya (Damayanti dan Suwandana, 2021).

Kinerja sebagai hasilnya dari seseorang dengan cara menyeluruh dalam waktu periode dalam hal melaksanakan tugasnya dan sesuai standar dari standar kerja yang berlaku seperti hasil dari kerjanya dan juga target ataupun sasarannya dari kriteria yang terbilang sudah ditentukan dari awal dan juga dilakukan bentuk kesepakatan dengan cara bersama (Fitriani, et.al, 2020). Terkait kinerja dari tenaga kerja yang terbilang baik dan perusahaannya mampu melakukan perolehan akan tujuan yang dari awal telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan efektif (Wahyunim Gunawan dan Nugroho, 2020). Tujuan perusahaan dalam hal pencapaian dapat dipengaruhi oleh kinerja dari individu seorang tenaga kerja. Perusahaan melakukan usaha dalam hal melakukan peningkatan akan kinerjanya tenaga kerja dengan harapan sesuai dengan tujuannya yang akan dicapai. Perusahaan ataupun organisasi mempunyai standar dalam hal kinerja yang terbilang berbeda satu sama lainnya (Jemulan, Sasongko dan Askiyanto, 2022). Melalui evaluasi akan kinerja terdapat standar kinerjanya, dan evaluasi dalam hal kinerjanya kemungkinannya tidak mampu dilakukan pelaksanaan dengan cara yang baik tanpa ditetapkan standarnya. Hal yang paling mendasar dari pengevaluasian kinerja yang

dilakukan tanpa adanya standar dari kinerja maka hasilnya dalam hal nilai tidak akan diperoleh.

Penelitian ini dilakukan di Penerbit CV IRDH, lokasi penelitian tersebut dipilih menjadi lokasi penelitian karena Penerbit CV IRDH memperoleh penghargaan yaitu menjadi pemenang 3 kali berturut-turut untuk insentif buku ajar dari kemenristek Dikti tahun 2015, 2017 dan 2019, dan juga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian karena lokasi tersebut mudah dijangkau peneliti. Oleh karena itu, dengan prestasi tersebut sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dinilai sangat baik. Tentunya berkualitas atau tidaknya perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya. Hal ini menjadi alasan untuk meneliti sumber daya manusia seperti kinerja karyawan dan beban kerja termasuk kerja paruh waktu yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya fenomena inilah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “pengaruh beban kerja dan penerapan kerja paruh waktu (*freelance*) terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang?
2. Apakah kerja paruh waktu (*freelance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang?
3. Apakah beban kerja dan kerja paruh waktu (*freelance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja paruh waktu (*freelance*) terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kerja paruh waktu (*freelance*) terhadap kinerja karyawan pada penerbit buku CV IRDH Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Operasional Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan penerbit buku CV IRDH Malang untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan penerapan kerja paruh waktu (*freelance*) dalam mencapai tujuan pada perusahaan terkhususnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini akan dijadikan sebagai landasan peneliti dalam menghadapi dunia kerja untuk yang nantinya dapat meninjau beban kerja dan penerapan kerja paruh waktu (*freelance*) pada suatu perusahaan dalam menentukan kinerja dari karyawan guna mencapai tujuan dari penerbit buku CV IRDH Malang.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk kebutuhan akademik dalam memperkaya literasi sebagai bentuk dari tridharma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Aisah, S. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 4(1), 31-38.
- Andrian, R. (2017). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Buah Batu Kota Bandung* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrum, A. H., & Fuada, S. (2021). Penyelenggaraan webinar “Peluang menjadi freelancer teknologi digital berbasis motion graphic di masa pandemi Covid-19.”. *Community Empowerment*, 6(10), 1757-1767.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73-88.
- Askiyanto, M., Soetjipto, B., & Suharto. (2018). The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *European Journal of Business and Management*.
- Ayunda, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Rachmat Putra Industrial Di Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal keuangan dan perbankan*, 19(3), 475-487.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Budaya, P. W., & Muhsin, A. (2018). Workload analysis in quality control department. *Opsi*, 11(2), 134-140.
- Damayanti, N. P. S. & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 10(09), 817-828.
- Dayyan, M., Pospos, A. F. F., & Ilham, I. (2019). Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa). *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1-13.

- Fahrizal, Y. (2017). *Beban Kerja Terhadap Kualitas Tidur Pada Buruh Pabrik Di Pt. Yang Ming International Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Muhammadiyah University of Semarang).
- Fajariyah, I. (2021). *Efektivitas Konseling Kelompok dengan Pendekatan Realita untuk Meningkatkan Minat Belajar Di SMA Negeri 5 Pamekasan* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Madura).
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Sambilan (Freelance) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal PolGov*, 3(1), 195-234.
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Sambilan (Freelance) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. *Jurnal PolGov*, 3(1), 195-234.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264.
- Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* (Doctoral dissertation).
- Ginanjari, G., & Riyanti, B. P. D. (2015). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *MANASA*, 4(2), 125-139.
- Ginanjari, G., & Riyanti, B. P. D. (2015). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Lepas Biro Konsultan. *MANASA*, 4(2), 125-139.
- Hamidah, B. N. (2021). *Beban kerja sebagai pemoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja: Studi kasus pada Bimbingan Belajar Plus Ilhami Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hamidah, B. N. (2021). *Beban kerja sebagai pemoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja: Studi kasus pada Bimbingan Belajar Plus Ilhami Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Indriana, A. (2021). Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia. *Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 120-134.
- Indriana, A. (2021). Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) Di Indonesia. *Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 120-134.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jelumun, F. R. A. N. S. I. S. K. A., Sasongko, T., & Askiyanto, M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

- Pada Kantor Desa Torongrejo Kota Batu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Khaerani, U. (2015). *Inilah Saatnya Investasi Properti Gaya Anak Muda*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis regresi*. Prenada Media.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lubis, M. S. (2018). *Metodologi penelitian*. Deepublish.
- Maryono, D., & Yuniarti, F. F. (2018). Mengurangi Beban Kerja Dan Stres Kerja sebagai Antiseden dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *STAR*, 15(2), 31-40.
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20-28.
- Murti, S. R., & Irmawati, I. (2013). *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Muryani, W. T. (2022). *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur Hulu Sungai Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Mustofa, M. (2018). Pekerja Lepas (Freelancer) Dalam Dunia Bisnis. *Jurnal Mozaik*, 10(1), 19-25.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, R. S. (2017). *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)* (Doctoral dissertation).
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pertiwi, E. S., & Rakhmad, W. N. (2021). *Siasat Komunikasi Pemandu Lagu Terhadap Pelanggannya Di Karaoke Widari/42/KOM/2021* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political Science).
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di Jagoketik. com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(3), 213-226.
- Priyanto, H. 2018. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 163–174.
- Putra, B. N. K., & Vipraprastha, T. (2022). Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan

- LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 011-018.
- Rahmah, S. N. (2017). *Peran Promosi pada Pembentukan Citra Perusahaan Zoya dalam Perspektif Etika Bisnis Islam* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Risamasu, D. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(4).
- Risondi, R., Lorita, E., & Imanda, A. (2022). The Performance of the Fire Service Office of Central Bengkulu Regency in Dealing with Fire Hazards. *Jurnal Sosial Humaniora*, 1(1), 17-22.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Rohendi, D. A. (2018). *Sistem Pengupahan Pekerja Freelance Pada Perusahaan Industri Dan Perdagangan Pt. Hadena Indonesia Dengan Sistem Multi Level Marketing Di Kota Bandung Dikaitkan Dengan Buku Iii Kitab Undangundang Hukum Perdata* (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Unpas).
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Satarudin, S., Suprianto, S., & Sujadi, S. (2021). Survey Pekerja Sektor informal Dan Sektor Formal Era Revolusi Industri di Kota Mataram. *Journal of Economics and Business*, 7(2), 175-194.
- Setiawan, A. B. (2016). *Evaluasi Kepuasan Pengguna Sistem Aplikasi Surat Keterangan Tinggal Sementara Online (Skts) Dengan Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Soerjadi, D. F. (2021). *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Taku, R. A. D. (2022). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank BTPN. Tbk Cabang Malang* (Doctoral dissertation, STIE Malangkecewara).

- Wahyuni, D., Gunawan, C. I., & Nugroho, A. P. (2020). *Analisis Laporan Keuangan Ditinjau Dari Rasio Likuiditas Guna Mengevaluasi Kinerja Keuangan Pada UMKM Ness Clothes Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Wardani, Mukzam dan Mayowan (2016) dengan hasil penelitian secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial
- Weliangan, H. (2021). Pengaruh Mindfulness Terhadap Psychological Well-Being Pada Suami Dan Isteri. In *Prosiding Seminar Nasional* (p. 130).
- Widayati, S., Iriani, N. I., & Nugroho, A. P. (2020). *Pengaruh Kehadiran, Pengawasan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Widodo, A. S. (2019). Peran Internet dalam Meningkatkan Jumlah Pekerja Lepas di Indonesia. *Nyimak: Journal of Communication*, 3(2), 191-202.