

Pengaruh Profesionalisme Kerja, Stres Kerja dan Psikologis Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju

Agus Halim^{1*}, Adam Ramadhan², Hari Yeni³, Naska N⁴

^{1*, 2, 3, 4} Universitas Muhammadiyah Mamuju

^{1*}agushalim1510@gmail.com

²adhamramadhan814@gmail.com

³hari_yeni@unimaju.ac.id

⁴naskanabhan@unimaju.ac.id

Submitted: 04 February 2025
Review: 07 February 2025
Revised: 09 February 2025
Accepted: 11 February 2025
Published: 11 February 2025

Citation (APA 7th): Name. (2022). Article Title. JMB: Journal Of Management Branding, Vol 2, No. 1 (February) 2025:, 14-25



Copyright: © 2025 by the authors

Abstrak: Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh profesionalisme kerja, stress kerja dan Psikologis karyawan Terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Cabang Mamuju Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penarikan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jumlah responden 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), dan uji simultan (uji statistik F). Hasil penelitian yang diperoleh (1) profesionalisme kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) stress kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) psikologis karyawan memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Profesionalisme kerja, stress kerja dan psikologis karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja; Stres Kerja; Psikologis karyawan dan Kinerja karyawan.

Abstract: *PT BFI Finance is one of the companies engaged in financing. This company is an independent company that has branches in various regions, one of which is in Mamuju which was established on October 11, 2010. This research was conducted with the aim of knowing the effect of work professionalism, work stress and employee psychology on employee performance at PT BFI Finance Mamuju Branch. This research uses quantitative methods, with sample withdrawal using probability sampling techniques with 30 respondents. Data collection was carried out by observation, interviews, and distributing questionnaires directly to respondents. Testing the quality of research instruments using validity tests, and reliability tests. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, then hypothesis testing using partial test (t statistical test), and simultaneous test (F statistical test). The research results*

obtained (1) work professionalism has a significant partial effect on employee performance. (2) job stress has a partial and significant effect on employee performance. (3) employee psychology has a partial and significant effect on employee performance. (4) Work professionalism, work stress and employee psychology simultaneously have a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Professionalism; Work Stress; Employee Psychological and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Diera perkembangan zaman, persaingan semakin ketat yang menuntut setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menghadapi tantangan global dalam dunia kerja, terutama pada profesionalisme sumber daya manusia. Organisasi merupakan sebuah wadah dengan sekumpulan orang didalamnya yang bekerja sama untuk satu tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting, yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan, Adhari (2020). Sumber Daya Manusia menjadi kunci yang dapat menentukan perkembangan pada sebuah perusahaan. SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya, dan bahwa manajemen SDM yang baik sangat penting dalam konteks persaingan global. Dessler, (2020)

Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki strategi yang efektif untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, Dessler (2020). Ini dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi pertumbuhan profesional. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan global dan tetap kompetitif dalam dunia kerja yang semakin dinamis. Sumber daya manusia yang profesional dan kompeten akan menjadi aset utama yang mendorong keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan apabila, organisasi atau perusahaan tersebut, ingin selalu eksis ditengah persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya Sumber daya manusia, maka suatu perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari peran dan kinerja dari seorang karyawan. Armstrong, & Taylor, (2023).

Untuk tetap bertahan dan bersaing di tengah ketatnya persaingan, organisasi atau perusahaan perlu memastikan bahwa kompetensi sumber daya manusia mereka berada pada tingkat yang optimal. Karyawan yang kompeten dan berprestasi merupakan aset utama yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan, Patehurohmah, (2024). Keberhasilan dalam mencapai target organisasi sangat bergantung pada bagaimana setiap individu di dalam perusahaan berkontribusi melalui keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia, memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat mewujudkan tujuannya tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah diberikan kepada seorang karyawan, sebagai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan, Angraini, dkk (2024). Seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila, memiliki kualitas kerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun, kinerja seorang karyawan akan turun apabila tidak mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Adhari (2020:77) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Dengan kata lain, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan melalui tugas dan tanggung jawab yang diemban. Profesionalisme kerja adalah suatu sikap atau kemampuan seseorang dalam mengelola suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan keahlian yang didapatkan melalui pendidikan ataupun pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sebagai suatu tanggung jawab terhadap kinerjanya dalam organisasi. Profesionalisme ini menunjukkan komitmen untuk memberikan

yang terbaik dalam pekerjaan dan memastikan hasil kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Ada berbagai tantangan yang dapat dihadapi individu dalam proses pencapaian kinerja yang optimal. Pertama, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang mengurangi produktivitas. Kedua, kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan atau rekan kerja dapat membuat individu merasa terisolasi dan bingung dalam menyelesaikan tugasnya. Ketiga, kurangnya sumber daya dan alat yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dapat menghambat efisiensi. Keempat, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau adanya konflik interpersonal dapat menciptakan ketegangan dan mengganggu konsentrasi. Kelima, kurangnya kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan profesional dapat membuat individu merasa stagnan dan kurang termotivasi. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan strategi yang efektif dari manajemen, seperti menyediakan pelatihan, menciptakan budaya kerja yang mendukung, dan memastikan alokasi sumber daya yang memadai, Dessler (2020).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu profesionalisme, menurut Kurniawan dalam Anzelina (2021:18), “profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (taskrequirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional”. Dalam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena dalam profesionalisme terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional untuk menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut sekaligus dapat membina citra perusahaan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja yang dirasakan karyawan dimana karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya hingga terjadi konflik dalam pekerjaan yang berdampak pada work stress yang kemudian terjadi penyalahgunaan waktu kerja sehingga dapat mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam individu terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Seperti adanya ketidakdisiplinan karyawan saat masuk kerja yang datang terlambat dari aturan yang sudah ditetapkan yaitu pukul 08.00 wita bahkan pulang terlalu cepat dari peraturan yang sudah ditetapkan pukul 16.30 wita, istirahat kerjapun yang diberikan perusahaan juga masih sering dilanggar dengan kedatangan karyawan ke kantor lebih dari yang ditetapkan yaitu pukul 12.00 sampai 13.00 wita. Maka dari pada itu pemimpin perusahaan harus memberikan komitmen kerja kepada setiap karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Lindell & Brandt dalam Retnowati, E., dkk (2023:85) secara singkat menjelaskan bahwa psikologis pegawai mengisyaratkan arti penting atribut lingkungan dalam relevansinya dengan makna yang didapat dari atribut lingkungan tersebut bagi individu, sehingga kinerja dapat diukur dengan penilaian anggota organisasi atas atribut-atribut seperti kepemimpinan, tim kerja, peran dan karakteristik pekerjaan.

PT. BFI Finance adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan. Perusahaan ini merupakan perusahaan independen yang memiliki cabang diberbagai wilayah, salah satunya di Mamuju yang berdiri pada tanggal 11 Oktober 2010. Perusahaan ini membuka cabang diberbagai tempat dengan harapan dapat memperoleh laba yang lebih besar. Dan untuk memperoleh laba yang besar maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan efektivitas kerja karyawan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan akan baik apabila mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Beberapa persoalan kinerja karyawan yang diamati penulis pada PT BFI Cabang Mamuju antara lain adanya karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, masih adanya karyawan yang hanya terlihat lebih sering duduk santai dan kurangnya kerjasama dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih karyawan sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal.

KAJIAN LITERATUR

Profesionalisme Kerja

Kemampuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Pratiwi dalam Atika & Mafrah, 2021). Hal ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang bidang pekerjaan, kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan efisien, serta menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Seorang profesional selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, menghormati etika dan standar kerja yang telah ditetapkan, serta terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya. Profesionalisme kerja juga melibatkan tanggung jawab untuk memenuhi harapan dan kebutuhan organisasi, serta berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian dalam Hasibuan dan Yuliana (2023), “profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti”. Menurut Sedarmayanti (2019:57), “Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan”. Sedangkan menurut Kurniawan dalam Anzelina (2021:18), “profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (taskrequirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional”.

Berdasarkan uraian sebelumnya penulis berkesimpulan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu sikap atau kemampuan seseorang dalam mengelola suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan keahlian yang didapatkan melalui pendidikan ataupun pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing sebagai suatu tanggungjawab terhadap kinerjanya dalam organisasi. Profesionalisme kerja tidak hanya mencakup keahlian teknis yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan, tetapi juga mencakup etika kerja yang tinggi, dedikasi, dan integritas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang profesional menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap standar kerja yang tinggi, dengan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, mereka juga mampu bekerja dengan efisien, berkomunikasi dengan jelas, dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Profesionalisme ini berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi, karena karyawan yang profesional cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik. Dengan demikian, profesionalisme kerja menjadi dasar penting dalam membangun reputasi dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Menurut Siagian (2016:163), terdapat lima indikator profesionalisme kerja yaitu, pertama, Kemampuan, merupakan kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Kedua, Kualitas, merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Ketiga, Sarana dan prasarana, merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Keempat, Teknologi informasi, seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Kelima, Keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama

Stres Kerja

Menurut Alam (2022:69), “Work stress merupakan sebuah bentuk ketidakseimbangan karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek pekerjaannya mengakibatkan tekanan, baik fisik maupun mental, mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan”. Menurut Griffiths dalam Wardhana (2021:179), “Stress psikososial pekerjaan atau terkait pekerjaan adalah respon yang mungkin dimiliki oleh seorang individu saat dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan menantang kemampuan mereka untuk dapat menanganinya”. Menurut Sartika (2023:27), “Work stress merupakan keadaan emosional yang dialami seorang pekerja seperti kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan”.

Dengan demikian dapat ditarik pemahaman bahwa *work stress* adalah kondisi yang dialami seorang karyawan saat bekerja seperti timbulnya perasaan yang tidak nyaman sehingga mempengaruhi fisik maupun kondisi psikologisnya yang kemudian dapat berdampak pada pelaksanaan kerjanya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau konflik interpersonal. Akibat dari stres kerja ini, karyawan dapat mengalami penurunan produktivitas, kualitas kerja yang menurun, serta meningkatnya absensi dan turnover. Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental yang serius, seperti kelelahan, depresi, atau penyakit kronis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres kerja, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Leung dalam Sumiati (2019:22), Indikator *work stress* adalah pertama, Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktivitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi tempat ia bekerja. Kedua, Dukungan sosial yaitu dukungan dari organisasi atau eksternal organisasi. Ketiga, Konflik peran yaitu kondisi karyawan yang memikul tugas atau jabatan dan segala konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam organisasi. Keempat, Lingkungan buruk yaitu keadaan disekitar organisasi khususnya didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan. Kelima, Beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Keenam, Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan keluarga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

Psikologis Karyawan

Psikologis Ini mencakup aspek-aspek seperti bagaimana individu merasa, berpikir, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Faktor psikologis dapat memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan seseorang, cara mereka menghadapi stres, dan bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, seseorang dengan kondisi psikologis yang sehat cenderung memiliki hubungan yang positif, mampu mengelola emosi dengan baik, dan merasa puas dengan kehidupannya. Sebaliknya, masalah psikologis dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti kecemasan, depresi, dan masalah hubungan, (Wafy & Deka, 2024).

Gibson dalam Retnowati dkk (2023:34), menyatakan bahwa “Psikologis adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik.” Menurut Hasibuan, (2020:85), “Psikologis adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besarnya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan.” Sedangkan menurut Irawan, B. S., dkk (2023:127), menyatakan bahwa “Psikologis adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa psikologis adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan fisik atau mental berdasarkan faktor sosial, budaya, serta pengaruh lingkungan. Kondisi ini dapat mempengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Faktor-faktor seperti nilai-nilai budaya, tekanan sosial, dan lingkungan tempat tinggal atau bekerja, semuanya berperan dalam membentuk kondisi psikologis seseorang. Misalnya, seseorang yang tumbuh dalam lingkungan yang mendukung dan menghargai kesehatan mental cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang mengalami tekanan sosial atau lingkungan yang tidak mendukung. Selain itu, interaksi dengan keluarga, teman, dan komunitas juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis, dengan hubungan yang sehat dan positif dapat memberikan dukungan emosional yang kuat. Sebaliknya, hubungan yang buruk atau lingkungan yang penuh tekanan dapat memperburuk kondisi psikologis dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis sangat penting dalam upaya menjaga dan meningkatkan kesehatan mental.

Menurut McCrae Robert, dalam Sulaikah, S., dkk (2021:44) indikator psikologis karyawan terdiri dari, pertama, *Neuroticism* adalah besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat psikologis ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang buruk. Karakteristik khas dari psikologis ini adalah takut, gugup, dan suka berlebihan dengan kemampuan dan keahliannya. Kedua, *Extraversion* merupakan sifat psikologis yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan disekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Ketiga, *Openness to experience* adalah sifat yang terbuka terhadap hal-hal baru. Tipe yang terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat terhadap pengetahuan. Ciri atau karakteristik khusus tipe psikologis ini adalah penuh

daya imajinasi, cerdas dan berwawasan luas. Keempat, *Agreeableness* adalah sifat yang mudah akur atau mudah bersepakat. Sifat keramahan ini adalah tingkat ketaatan norma individu. Karakteristik khususnya psikologis ini adalah ramah, toleran dan bersahabat. Kelima, *Conscientiousness* adalah sifat berhati-hati atau kesadaran hati nurani. Psikologis ini adalah senantiasa berkonsentrasi untuk mencapai tujuan. Karakteristik khusus orang yang memiliki psikologis.

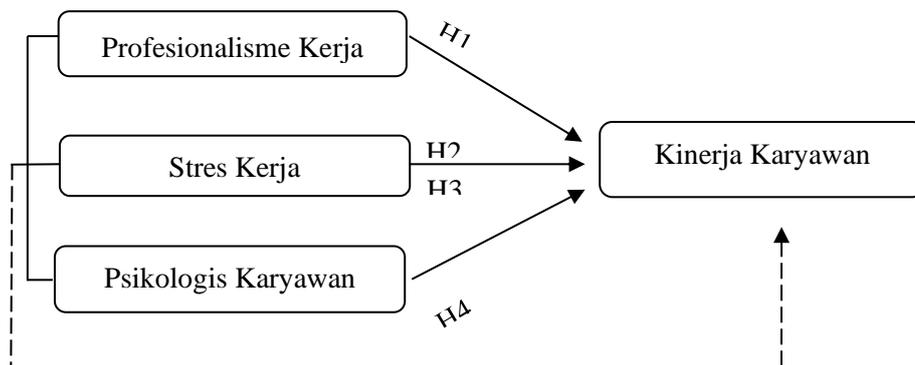
Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan menjaga kualitas pekerjaan. Penilaian kinerja biasanya melibatkan evaluasi terhadap berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kemampuan berkolaborasi, serta kepatuhan terhadap standar dan prosedur yang berlaku. Kinerja yang baik menunjukkan dedikasi dan profesionalisme karyawan, serta berkontribusi terhadap kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, (Halim & Asriana, 2022)

Menurut Rerung (2019:54) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Kasmir dalam Halim (2023:33) “memberikan pendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Adhari (2020:77) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Mengacu pada beberapa pendapat yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat penulis memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang diperoleh atau didapatkan karyawan baik secara individu maupun secara kelompok dalam perusahaan berdasarkan pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu tertentu dan tidak melampaui batas waktu yang disediakan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan etika dan moral dalam perusahaan. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Pengukuran kinerja ini juga penting untuk mengevaluasi kontribusi setiap karyawan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, serta untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala menjadi kunci dalam memastikan produktivitas dan efisiensi yang berkelanjutan di dalam perusahaan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, pertama, Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketiga, Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Keempat, Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). Kelima, Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Keterangan Garis

- Arah garis pengaruh secara parsial
- - - Arah garis pengaruh secara simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, yang analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, yang tujuannya untuk menguji hipotesis yang sudah dirancang. (Sugiyono, 2019:16-17). Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada PT. BFI Cabang Mamuju, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BFI Cabang Mamuju dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. BFI Cabang Mamuju dengan jumlah 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, analisis dokumen, serta membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), dan uji simultan (uji statistik F).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 31 - 2 = 29, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,355

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item Instrumen	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keputusan
1	Pernyataan X1.1	0,622	0,355	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,585	0,355	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,604	0,355	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,443	0,355	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,602	0,355	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,720	0,355	Valid
7	Pernyataan X1.7	0,674	0,355	Valid
8	Pernyataan X1.8	0,609	0,355	Valid
9	Pernyataan X1.9	0,720	0,355	Valid
10	Pernyataan X1.10	0,499	0,355	Valid
11	Pernyataan X2.1	0,733	0,355	Valid
12	Pernyataan X2.2	0,479	0,355	Valid
13	Pernyataan X2.3	0,501	0,355	Valid
14	Pernyataan X2.4	0,737	0,355	Valid
15	Pernyataan X2.5	0,618	0,355	Valid
16	Pernyataan X2.6	0,757	0,355	Valid
17	Pernyataan X3.7	0,773	0,355	Valid
18	Pernyataan X3.8	0,553	0,355	Valid
19	Pernyataan X3.1	0,625	0,355	Valid
20	Pernyataan X3.2	0,670	0,355	Valid
21	Pernyataan X3.3	0,654	0,355	Valid
22	Pernyataan X3.4	0,656	0,355	Valid

23	Pernyataan X3.5	0,446	0,355	Valid
24	Pernyataan X3.6	0,541	0,355	Valid
25	Pernyataan Y.1	0,790	0,355	Valid
26	Pernyataan Y.2	0,536	0,355	Valid
27	Pernyataan Y.3	0,677	0,355	Valid
28	Pernyataan Y.4	0,606	0,355	Valid
29	Pernyataan Y.5	0,664	0,355	Valid
30	Pernyataan Y.6	0,631	0,355	Valid
31	Pernyataan Y.7	0,577	0,355	Valid
32	Pernyataan Y.8	0,595	0,355	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan adanya nilai seluruh pernyataan dalam variabel profesionalisme kerja, stress kerja dan Psikologis Karyawan serta kinerja karyawan dinyatakan layak atau valid, dimana nilai rhitung > rtabel sebesar 0,355.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Ket.
Profesionalisme Kerja (X1)	0,804	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,794		Reliabel
Psikologis Karyawan (X3)	0,614		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784		Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's alpha dari setiap variabel tersebut > 0,60, sehingga dapat diartikan bahwa semua unsur pernyataan yang dipergunakan pada setiap variabel pada penelitian ini adalah reliabel untuk menjadi alat ukur penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.051	2.855		1.069	.289
Profesionalisme_Kerja	.275	.070	.356	3.944	.000
Stres_Kerja	.339	.076	.367	4.456	.000
Psikologis_Karyawan	.406	.127	.272	3.199	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Merujuk analisis data tabel diatas, terkait analisis regresi linear berganda output SPSS versi 24, didapatkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,051 + 0,275X_1 + 0,339X_2 + 0,406X_3 + e$$

Merujuk persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan :

Nilai a sebesar 3,051 merupakan nilai *Constant* atau keadaan saat variabel dependent yakni Kinerja Karyawan belum mendapat pengaruh dari variabel independent yakni profesionalisme Kerja, Stres Kerja dan Psikologis karyawan. Jika variabel independent tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja karyawan pada PT BFI Finance Cabang Mamuju sebesar 3,051.

Nilai b_1X_1 (*coefficients regresi* variabel profesionalisme kerja) sebesar 0,275. Menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kineja karyawan, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel profesionalisme kerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,275 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

Nilai b_2X_2 (*coefficients regresi* variabel stress kerja) sebesar 0,339. Menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kineja karyawan, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel stress kerja maka akan mempengaruhi kineja karyawan sebesar 0,339 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

Nilai b_3X_3 (coefficients regresi variabel psikologis karyawan) sebesar 0,406. Menunjukkan bahwa variabel psikologis karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel psikologis karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,406 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui nilai t_{hitung} dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients^a*, sedangkan untuk mengetahui nilai t_{tabel} , langkah yang dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan atau *degree off freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Setelah itu mencari pada tabel distribusi t.

$$\begin{aligned} \text{Persamaan rumus } t_{tabel} : \text{Sig} & : a/2 & \text{Df: } N - K - 1 \\ & : 0,05/2 : 31 - 2 - 1 \\ & : 0,025 : 28 \text{ nilai } t_{tabel} = \mathbf{2,048} \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} 3,944 > t_{tabel} 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,275, nilai signifikan 0,000 (0%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

Secara parsial pada analisis data dalam penelitian ini stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} 4,456 > t_{tabel} 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,339, nilai signifikan 0,000 (0%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

Selanjutnya analisis data dalam penelitian ini psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} 3,199 > t_{tabel} 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai *Coefficients Regresi* dengan arah positif sebesar 0,406, nilai signifikan 0,002 (2%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “psikologis karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 4. Hasil Uji t (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.530	3	110.510	43.625	.000 ^b
	Residual	179.857	71	2.533		
	Total	511.387	74			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme_Kerja, Stres_Kerja, Psikologis_Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas secara simultan menunjukkan hasil dari variabel profesionalisme kerja, stress kerja, psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai F_{hitung} 43,625 > F_{tabel} 3,128, artinya ada pengaruh secara simultan atau bersma-sama, dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 diartikan adanya pengaruh signifikan. “Berdasarkan analisis data tersebut dapat di simpulkan bahwa profesionalisme kerja, stress kerja, psikologis karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima”.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak terlepas dari suatu organisasi, karena manusia sebagai penentu perkembangan organisasi. Ketersediaan karyawan dalam suatu instansi sangat dibutuhkan dengan

melihat jumlah pekerjaan dengan rasio karyawan yang di butuhkan perusahaan, rasio karyawan menentukan perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian suatu pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan karyawan mengakibatkan dampak tidak efisien dan efektifnya pencapaian efektivitas kerja perusahaan. Efektivitas kerja yang maksimal tentunya menjadi harapan pencapaian dari tujuan akhir setiap organisasi atau perusahaan.

Pengaruh profesionalisme kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT BFI Finance Cabang Mamuju

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung 3,944 > ttabel 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,275, nilai signifikan 0,000 (0%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

Kurniawan dalam Anzelina (2021:18), “profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan, dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing”. Hal ini mencakup kompetensi teknis serta perilaku etis yang mencerminkan komitmen untuk mencapai standar kerja yang tinggi. Seorang profesional tidak hanya mahir dalam tugas-tugas teknis, tetapi juga menunjukkan sikap yang bertanggung jawab, integritas, dan dedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka mampu mengelola waktu dengan efektif, berkomunikasi dengan jelas, serta bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, profesionalisme kerja menjadi dasar penting dalam membangun reputasi dan kepercayaan dalam lingkungan kerja, serta mendukung pencapaian hasil yang optimal dan keberhasilan karier jangka panjang.

Pengaruh stress kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT BFI Finance Cabang Mamuju

Secara parsial pada analisis data dalam penelitian ini stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung 4,456 > ttabel 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,339, nilai signifikan 0,000 (0%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

Work stress yang dialami oleh karyawan PT BFI Cabang Mamuju diukur melalui sejumlah indikator yaitu perilaku pribadi dimana mayoritas karyawan merasa setuju jika mereka merasa bosan dengan pekerjaannya, kedua indikator dukungan sosial dimana karyawan merasa stres dalam bekerja karena merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasannya, indikator ketiga adalah konflik peran dimana dari tanggapan responden mayoritas karyawan merasa setuju jika mereka merasa stres dalam bekerja karena lingkungan kerjanya kurang nyaman, kemudian indikator kelima beban kerja dimana mayoritas karyawan merasa setuju jika pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga mereka stres dalam bekerja serta kurang didukung oleh keluarga dalam bekerja yang termasuk dalam indikator situasi rumah tangga yang juga menjadi faktor yang menyebabkan karyawan merasa stress dalam bekerja hingga akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh psikologis karyawan Terhadap kinerja karyawan Pada PT BFI Finance Cabang Mamuju

dalam penelitian ini psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung 3,199 > ttabel 1,994 yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,406, nilai signifikan 0,002 (2%) < 0,05 (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa “psikologis karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima”.

menurut Irawan, B. S., dkk (2023:127), menyatakan bahwa “Psikologis adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya.” Karakteristik ini mencakup berbagai aspek seperti emosi, motivasi, kepribadian, dan persepsi, yang semuanya berperan dalam menentukan bagaimana seseorang bereaksi terhadap situasi dan orang lain. Psikologis juga melibatkan kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan serta pikiran sendiri, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan kemampuan beradaptasi dalam berbagai kondisi sosial. Dengan demikian, aspek psikologis menjadi salah satu kunci utama dalam pembentukan identitas individu dan interaksi sosial yang efektif.

KESIMPULAN

Dengan adanya pembahasan yang sudah diungkapkan sebelumnya, peneliti menarik kesimpulan yang dilandaskan dari hasil analisis data yang korelasikan dengan perumusan masalah yang kami interpretasikan sebelumnya, oleh sebabnya diberi kesimpulan, yang pertama, Profesionalisme kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima. Kedua Stres Kerja memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima. Ketiga, Psikologis karyawan memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima. Keempat, Profesionalisme kerja, stress kerja, psikologis karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Cabang Mamuju, artinya hipotesis yang diajukan diterima

Dari hasil penelitian yang diselenggarakan, peneliti berkewajiban memberikan saran berupa masukan sebagai bahan pertimbangan agar sistem pengelolaan sumber daya manusia pada PT BFI Finance Cabang Mamuju dapat berjalan baik. Disarankan kepada PT BFI Finance Cabang Mamuju hendaknya meningkatkan profesionalisme karyawan, khususnya terkait dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan dengan baik dan teliti serta menyelesaikannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menyusun langkah-langka dalam mengidari terjadinya stress kerja serta memperhatikan kondisi dan keadaan karyawannya dilingkungan kerja.

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti, adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuisisioner, penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan, kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap, serta kepada calon peneliti yang mau meneliti dengan variabel yang sama di objek berbeda kami sangat sarankan untuk menjadikan riset ini sebagai rujukan penelitian dimasa yang akan datang

REFERENSI

- Adhari, L, Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Alam, R. 2022. *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Jogjakarta: Penerbit Kampus.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108-118.
- Anzelina, L. (2021) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Divisi Card Merchant & Bussiness Kantor Wilayah Medan.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Atika, K. & Mafrah (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Halim, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 32-44.
- Halim, A., & Asriana, A. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 40-48.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, N. S., & Yuliana, Y. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Cabang Medan Denai. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(3), 529-536.
- Irawan, B. S., Herlina, E., & Faruk, M. (2023). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(1), 85-96.
- Maryam, D., & Halim, A. (2024, January). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 26, No. 1).
- Patehurohmah, P. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 260-277.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3)
- Sumiati. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Conscientiousness Sebagai Variabel Moderating Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Universitas Islam negeri Alauddin Makassar.
- Wafy, D. J., & Deka, A. (2024). *The effect of Human Resource Management on employee Performance-A Systematic Literature Review*. *Journal of HRM*, 27(1).