

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja

Ni Kadek Widya Pradnyani¹, I Gusti Ketut Adi Winata²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya ketidakkonsistenan kinerja yang belum mencapai target KPI, yang diduga berkaitan dengan tekanan target yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi yang berjumlah 63 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai akibat tekanan kerja, maka kinerja pegawai akan cenderung menurun. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kualitas praktik manajemen sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menyeimbangkan tekanan tugas dengan manajemen stres kerja yang efektif

Kata Kunci: praktik manajemen sumber daya manusia, stres kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource management practices and job stress on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch. The primary issue in this research is the inconsistency in performance that has not met KPI targets, which is suspected to be related to high target pressures. The research method employed is causal quantitative, utilizing a saturated sampling technique on the entire population of 63 employees. Data were collected through questionnaires and documentation, and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that human resource management practices have a positive and significant effect on employee performance, suggesting that better implementation of training, compensation, and performance appraisal will lead to increased employee performance. Job stress is proven to have a negative and significant effect on employee performance; higher levels of job stress experienced by employees due to work pressure tend to decrease their performance. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance. These findings confirm that successful employee performance is determined not only by the quality of human resource management practices but also by the company's ability to balance task demands with effective job stress management.

Keywords: HRM practices, job stress, employee performance

Copyright (c) 2026 Ni Kadek Widya Pradnyani

✉ Corresponding author :

Email Address : widyaprad2003@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja pegawai/karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Robbins & Coulter (2020) Kinerja karyawan merujuk pada tingkat keberhasilan pencapaian tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam konteks tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik. Peningkatan kinerja hanya dapat dicapai melalui orang-orang dalam organisasi oleh karena itu, jika kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang tepat diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai. Praktik-praktik tersebut mencakup berbagai kebijakan dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, serta hasil kerja pegawai (Noe *et al.*, 2025). Organisasi semakin menyadari pentingnya penerapan praktik SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi (Sinaga *et al.*, 2024). Di sisi lain, faktor psikologis seperti stres kerja juga memengaruhi kinerja. Menurut Umam (2018) tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan di tempat kerja, yang dapat menimbulkan ketegangan pikiran dan berperilaku negatif. Meskipun secara teoritis praktik SDM berpengaruh positif dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, temuan empiris sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Sunatar (2023) serta Alsafadi & Altahat (2021) menemukan pengaruh positif praktik SDM terhadap kinerja, namun Imbron & Aldy (2024) serta Kahar *et al.* (2024) menemukan hasil yang tidak signifikan pada dimensi kompensasi dan pelatihan. Demikian pula pada variabel stres kerja, di mana Agustino & Wahyuni (2023) menemukan pengaruh negatif, sementara Dewi & Mayasari (2025) menemukan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja.

Fenomena ketidakkonsistenan kinerja ditemukan pada PT Pegadaian Cabang Singaraja. Sebagai BUMN jasa keuangan, PT Pegadaian memiliki target kinerja yang ketat. Namun, laporan realisasi KPI periode Januari hingga September 2025 menunjukkan bahwa capaian kinerja, terutama pada triwulan pertama (Januari-Maret), masih berada di bawah target sebesar 110. Rendahnya pencapaian ini terlihat pada indikator nasabah baru, nasabah existing, serta rendahnya kontribusi laba usaha yang masih jauh dari harapan.

Permasalahan ini diduga berkaitan dengan praktik SDM dan tingkat stres kerja di lapangan. Berdasarkan wawancara awal, ditemukan kendala pada penempatan pegawai yang tidak sesuai domisili, sehingga menghambat operasional akibat tingginya angka izin dan keterlambatan. Selain itu, terdapat kesenjangan kompensasi yang signifikan antara pegawai tetap dan tenaga *outsourcing*, di mana pegawai *outsourcing* hanya menerima gaji setara UMK tanpa tunjangan tambahan meskipun memiliki beban kerja dan target yang sama. Dari sisi stres kerja, sistem berbasis target yang ketat menyebabkan tekanan psikologis atau *mental block* bagi sebagian pegawai, yang merasa cemas dan tidak percaya diri dalam mencapai target bulanan. Mengingat adanya kesenjangan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan fenomena nyata di sektor jasa keuangan BUMN, maka penelitian ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam memperbaiki kebijakan SDM dan pengelolaan stres kerja guna mengoptimalkan kinerja organisasi.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa hasil kuesioner praktik SDM dan stres kerja. Kemudian untuk desain penelitian yang digunakan yaitu kausal. Menurut Sugiyono (2024) desain kausal digunakan untuk mendalami hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas dan variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat. Untuk menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun tahapan dalam penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja yang berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2024). Alasan mengambil sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang.

Data dikumpulkan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden mengenai praktik SDM, tingkat stres kerja, dan pencapaian kinerja individu. Instrumen penelitian ini dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan kondisi di PT Pegadaian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2024) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu harus di uji dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah harus bebas dari asumsi-asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji frekuensi terhadap 63 responden di PT Pegadaian Cabang Singaraja menunjukkan profil pegawai yang cukup senior dan berpengalaman. paling banyak memiliki jenis kelamin laki-laki (73,0%). Dari sisi pengalaman kerja, separuh dari total responden (50,8%) telah memiliki masa kerja di atas 6 tahun. Jumlah tenaga outsourcing ditemukan lebih besar dibandingkan pegawai tetap, yaitu sebanyak 37 orang (58,7%).

seluruh data yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner telah diuji secara statistik. Hasilnya, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga layak untuk diuji lebih lanjut.

Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (praktik manajemen sumber daya manusia, stres kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Coefficients			

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.530	6.648		4.743	.000
	X1	.749	.197	.458	3.796	.000
	X2	-.627	.151	-.500	-4.144	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu nilai konstanta (α) 31,530, nilai koefisien regresi praktik manajemen sumber daya manusia (β_1) sebesar 0,749, nilai koefisien stres kerja (β_2) sebesar -0,627. Sehingga untuk persamaan regresi dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 31,530 + 0,749 X_1 + (-0,627) X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari hasil uji analisis regresi linear berganda diatas yaitu:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 31,530 menunjukkan bahwa apabila variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) dan stres kerja (X_2) nilainya adalah nol atau tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 31,530. Jika variabel bebas tidak ada maka variabel kinerja tidak akan mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi praktik manajemen sumber daya manusia (β_1) sebesar 0,749 yang menunjukkan bahwa variabel praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,749 dengan asumsi variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi stres kerja (β_2) sebesar -0,627 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap variabel kinerja yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel stres kerja (X_2), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,627, dengan asumsi variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kelayakan Model

Dalam penelitian ini, uji kelayakan model diukur melalui uji signifikansi simultan (Uji F) dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2815.544	2	1407.772	232.408	.000 ^b
	Residual	363.440	60	6.057		
	Total	3178.984	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar $232,408 > 3,150$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.941 ^a	.886	.882	2.46116	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil *output* melalui *SPSS for Windows version 26*, nilai R^2 sebesar 0,882 atau 88,2% yang menunjukkan bahwa variabel praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 88,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui uji t , yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari masing-masing variabel independen, yaitu variabel praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terhadap variabel dependen. Dengan asumsi variabel independen yang lain konstan, maka dapat diketahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian $n = 63$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,000$ pada tingkat signifikansi 5%. Berikut penjabaran hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,796 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-4,144 > 2,000$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori dari Armstrong & Taylor (2020) yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi hanya dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Secara empiris hasil ini mendukung temuan Alsafadi & Altahat (2021), Pratama & Waskito (2025), serta Aprilianti & Emilisa (2023) yang menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan output dari hubungan timbal balik antara perusahaan dan individu. Praktik manajemen sumber daya manusia diposisikan sebagai bentuk investasi strategis perusahaan yang ketika dijalankan secara konsisten melalui pengembangan kompetensi, kompensasi yang layak, dan sistem evaluasi yang adil, mendorong pegawai untuk merespon secara positif melalui peningkatan dedikasi, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja yang optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan praktik SDM yang di implementasikan melalui peran masing-masing indikatornya di lingkungan PT Pegadaian Cabang Singaraja, maka kinerja pegawai pun akan semakin optimal.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Temuan ini sejalan dengan teori dari Umam (2018) yang menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan Rismayanti & Mayasari (2021), yang menemukan bahwa stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian faktor utama yang memicu kecemasan pada pegawai adalah tuntutan tugas dan tuntutan peran, terutama terkait sistem kerja berbasis target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Tekanan dari indikator *Key Performance Indicator* (KPI), seperti target nasabah baru dan laba usaha yang sering kali sulit tercapai menjadi beban psikologis yang menurunkan fokus kerja. Peran struktur organisasi juga memengaruhi konsentrasi serta kestabilan emosi pegawai, terutama ketika terjadi ketidakjelasan peran dan pembagian tugas. Ketidakpuasan pegawai *outsourcing* terkait perbedaan besaran kompensasi dengan beban kerja yang sama juga diidentifikasi sebagai pemicu stres yang menurunkan stabilitas kinerja mereka.

Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini yaitu praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Temuan ini memperkuat pernyataan dari Noe *et al.*, (2025), yang menegaskan bahwa praktik SDM bukan sekedar urusan administrasi, melainkan sistem yang dirancang untuk memengaruhi perilaku dan sikap pegawai demi mencapai hasil kerja yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinaga *et al.*, (2024), yang menyatakan bahwa semakin baik praktik manajemen sumber daya manusia diterapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Agustino & Wahyuni (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana stres yang tidak terkendali dapat menurunkan fokus, konsentrasi, serta kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa praktik SDM yang terstruktur di PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja berperan penting dalam membekali pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja tetap terjaga. Di sisi lain, manajemen stres yang efektif berperan memastikan bahwa pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai tetap optimal meskipun terdapat kendala seperti jarak domisili yang jauh. Dengan demikian, makna dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kualitas praktik manajemen sumber daya manusia, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menyeimbangkan penerapan kebijakan SDM yang baik dengan manajemen stres kerja yang efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil pada penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Praktik manajemen sumber daya manusia dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja.

Referensi :

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Aprilianti, I. A., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh HRM practice, work-family conflict dan job satisfaction terhadap employee performance pada karyawan di perusahaan manufaktur di Jakarta Barat. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, 15(1), 1–16.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London, Kogan Page.
- Dewi, N. P. N. Y., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(1), 453–462. <https://doi.org/10.23887/bjm.v11i1.95932>
- Imbron, I., & Aldy, H. L. N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gana Sakti Indonesia Periode 2023–2024. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 200-209.
- Kahar, A., Yunus, K., & Setiawan, L. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Paramita Ban Indo Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 195–202. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4445>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Noe, R. A. (2025). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (14rd ed.). McGraw-Hill.
- Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). Pengaruh praktik manajemen SDM terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi (Studi pada karyawan PT Dan Liris Sukoharjo). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 356-373.
- Rismayanti, L. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSU Kertha Usada di tengah pandemi COVID-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 174–180.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Sinaga, W. S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh HRM Practice, Individual Innovation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh HRIS Usage. *Creative Research Management Journal*, 7(2), 95-109.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 30). Alfabeta.
- Sunatar, B. (2023). Pengaruh Praktik Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1737-1746.
- Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi* (Cet. ke-3). CV Pustaka Setia.