

**PENGARUH PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG SINGARAJA**

Oleh

Ni Kadek Widya Pradnyani, NIM 2217041084

Jurusan Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini diinisiasi guna mengatasi kesenjangan akibat adanya inkonsistensi hasil pada studi-studi terdahulu. Melalui desain penelitian kuantitatif kausal, studi ini dilakukan guna menguji seberapa besar pengaruh praktik MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia dan tekanan stres kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Lingkup populasi pada riset ini mencakup keseluruhan pegawai aktif yang berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menerapkan teknik kuesioner dan studi dokumentasi. Sementara itu, pengolahan data dalam riset ini mengaplikasikan model regresi linear berganda yang dioperasikan lewat *software* SPSS versi 26. Merujuk pada hasil temuan yang diperoleh. Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, diperoleh hasil temuan sebagai berikut: (1) praktik MSDM memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti perbaikan sistem pelatihan, kompensasi, dan penilaian hasil kerja berbanding lurus dengan peningkatan hasil kerja; (2) stres kerja menunjukkan korelasi negatif dan signifikan terhadap performa pegawai, tingginya intensitas tekanan tugas di lingkungan kerja memicu penurunan kapabilitas kerja secara nyata; dan (3) melalui uji simultan, ditemukan bahwa kombinasi dari faktor-faktor tersebut memegang peranan krusial untuk memengaruhi performa kerja pegawai. Hal ini memberikan dasar teoritis bahwa tinggi rendahnya performa kerja pegawai tidak sekedar dipengaruhi oleh penerapan sistem MSDM yang efektif. Lebih dari itu, aspek tersebut juga sangat bergantung pada kebijakan manajemen dalam memitigasi tingkat stres kerja yang dihadapi pegawai. Sebagai rekomendasi untuk penelitian berikutnya, perlu dilakukan perluasan basis populasi hingga ke level kantor wilayah untuk mendapatkan ukuran sampel yang lebih representatif. Serta menambahkan variabel independen baru yang potensial sehingga mampu menganalisis aspek-aspek yang memengaruhi performa pegawai secara lebih mendalam.

Kata-kata kunci: Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES
AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN
(PERSERO) SINGARAJA BRANCH***

By

Ni Kadek Widya Pradnyani, NIM 2217041084

Department of Management

ABSTRACT

This study was initiated to address research gaps resulting from inconsistencies in the findings of previous studies. Utilizing a causal quantitative research design, this study aimed to examine the effects of Human Resource Management (HRM) practices and job stress on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch. The population of this research comprised all 63 active employees. Data collection was carried out using questionnaire techniques and documentation studies, while data analysis was performed using multiple linear regression analysis via SPSS 26 software. The empirical findings of this study revealed the following: (1) HRM practices have a positive and significant effect on employee performance, meaning that improvements in training systems, compensation, and performance appraisals are directly proportional to enhanced work outcomes; (2) job stress exerts a negative and significant effect on employee performance, indicating that high intensity of task demands in the workplace triggers a significant decline in work capability; and (3) simultaneous testing confirmed that both factors jointly play a crucial role in affecting employee work performance. This provides a theoretical basis that the level of employee performance is not merely affected by the implementation of an effective HRM system, but is also highly dependent on management policies in mitigating the level of job stress faced by employees. For future research, it is recommended to expand the population base to the regional office level to obtain a more representative sample size, as well as to incorporate new potential independent variables to analyze the factors affecting employee performance in greater depth.

Keywords: *Human Resource Management Practices, Job Stress, Employee Performance.*