



PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, *TIME MANAGEMENT*, DAN *WORK RESILIENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Zefaninya Stephani Sinuraya¹, Hilma Harmen²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

zefaninyasinuraya10@gmail.com, hilmaharmen@unimed.ac.id

Abstrak

Analisis pengaruh ketahanan kerja, manajemen waktu, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan merupakan tujuan dari penelitian ini. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 63 karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen Informasi merupakan populasi dari penelitian ini, dan pengambilan sampel secara lengkap digunakan untuk memilih sampel penelitian. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 28, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut temuan penelitian, sikap kerja berdampak signifikan serta positif pada performa kerja karyawan dalam: (1) Sikap kerja (profesionalitas); (2) Pengelolaan waktu; dan (3) Resiliensi kerja. Kemampuan organisasi untuk berhasil sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu, profesionalisme kerja yang baik diperlukan untuk mendukung upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lokasi di mana para pekerja diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Selain itu, manajemen waktu yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, seseorang harus mampu menangani situasi sulit di tempat kerja dan memiliki ketahanan kerja yang kuat. Karyawan dengan tingkat ketahanan kerja yang tinggi, kemampuan manajemen waktu, dan profesionalisme, semuanya dapat berkinerja lebih baik pada saat yang bersamaan.

Kata kunci: *Profesionalisme Kerja, Time Management, Work Resilience, Kinerja*

1. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada departemen sumber daya manusianya. Kinerja personil dalam organisasi, termasuk mereka yang berada di tingkat manajerial dan operasional, harus dipengaruhi melalui pengelolaan SDM. Maka dari itu, kinerja karyawan berkorelasi positif dengan rasa profesionalisme sumber daya manusia; sebaliknya, tingkat profesionalisme yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang lebih rendah di dalam organisasi (Rintjap, 2021: 557)

Bisnis yang berhubungan dengan perkebunan juga termasuk di dalamnya. Barang-barang komoditas perkebunan dikelola, diproses, dan dipasarkan oleh PT Perkebunan Nusantara III (Persero), juga dikenal sebagai PTPN III (Persero), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memegang perkebunan. Penilaian kinerja tahunan merupakan hal yang selalu diperhatikan oleh PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Sikap di tempat kerja, inisiatif, perilaku, kehadiran, daya cipta, dorongan, disiplin, keterampilan, dan pengabdian kepada organisasi merupakan faktor dalam mengevaluasi tingkat komitmen karyawan. Menurut Rahman dkk. (2020), Kinerja merupakan capaian atas kinerja secara kuantitas serta kualitas yang sudah dilakukan sehubungan dengan target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian, menurut Kitsyanto dkk. (2018), kinerja bisa diartikan sebagai pencapaian (outcome) yang dicapai oleh perusahaan secara nyata sesuai dengan tujuannya. Sementara itu, kinerja didefinisikan oleh Ong & Mahazan (2020) akibat adanya kenaikan nilai kompetensi pengembangan karyawan. Performa karyawan yang kurang baik inilah yang terjadi di kantor direksi PTPN III Medan. Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih di bawah standar menurut Purnama (2020). Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang terlibat dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Mangkunegara (dalam Ocktafian 2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pekerja sesuai kewajibannya. Dari data tersebut menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan belum optimal tidak sejalan dengan teori kinerja tersebut.

Dalam hal kualitas kinerja sebagai seorang profesional, ada tingkat profesionalisme yang tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme merupakan komitmen individu untuk terus mengembangkan kemampuan dan strategi yang dimilikinya agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan sesuai. Seperti yang dikemukakan oleh Runkat (2021). Banyak pekerja yang kurang disiplin dan tidak mengutamakan sikap profesional mereka di tempat kerja ketika mereka melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Profesionalisme kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu seorang pimpinan sangat mengharapkan profesionalisme kerja dari seorang karyawan agar kinerja karyawannya semakin baik.

Namun, tampaknya hal tersebut telah berkurang di organisasi ini berdasarkan penggunaan waktu kerja karyawan yang tidak efektif dan tidak adanya praktik manajemen waktu. Purnama (2020). (Silalahi, 2021). Merencanakan dan mengontrol jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas sehari-hari memungkinkan orang untuk memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin. Ini dikenal sebagai manajemen waktu. Manajemen waktu, menurut Haruna & Fajar (2021), keahlian mengalokasikan waktu serta sumber daya untuk memperoleh target dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Manajemen waktu lebih mengacu pada bagaimana seseorang menggunakan waktu daripada sekadar mengatur jadwal. Teori Adebisi (Dalam Putra 2023 Time Management mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur waktu dengan baik dan konsisten untuk menyelesaikan semua pekerjaan, tugas, dan tujuan tepat waktu. Ilmu mengorganisir, mengelola, menyusun jadwal, dan mengalokasikan waktu untuk menciptakan efektivitas kerja dikenal sebagai manajemen waktu. Menurut Rifka Rafida (2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh

manajemen waktu. Manajemen waktu yang efektif ditunjukkan dengan kemampuan seseorang untuk memprioritaskan tugas dan mengatur waktu mereka sendiri. Tujuan dari manajemen waktu adalah menjadwalkan tugas-tugas yang diperlukan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Berdasarkan pengamatan Purnama (2020) menegaskan bahwa banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain diluar tugas dari perusahaan. Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan banyak diantara yang memiliki tugas atau pekerjaan diluar perusahaan mereka dan kurangnya dalam memajemen waktu. Peneliti ingin melihat bagaimana ketahanan yang dimiliki oleh seorang karyawan ketika mereka diperhadapkan dengan berbagai pekerjaan, yang tidak hanya pekerjaan dari perusahaan akan tetapi pekerjaan yang ada diluar perusahaan. Sedangkan dalam perusahaan mereka sendiri memiliki banyak pekerjaan. Ketahanan kerja, menurut McEwen (dalam Riyanti, 2018), adalah kemampuan untuk menghadapi keadaan yang menantang, bangkit kembali dari kemunduran, dan secara efektif menghadapi perubahan dan ambiguitas. Resiliensi kerja adalah kemampuan karyawan untuk pulih dari kemunduran, tetap produktif menghadapi tuntutan dan kondisi menantang, dan berkembang lebih tangguh dalam proses yang dilalui, didefinisikan oleh Cooper dkk. (2018). Dapat ditunjukkan pada pernyataan bahwa mereka belum dapat menangani pekerjaan mereka dan tekanan tekanan yang ada dalam perusahaan maupun luar perusahaan dengan optimal. Hal ini bertentangan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Ocktafian (2021: 832) mengenai kapasitas pekerja dalam menghadapi berbagai rintangan dan tuntutan di tempat kerja untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan berkembang dalam rangka mengatasi keadaan yang menantang.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja

Menurut Namawi (2018), kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dicapai dalam memenuhi kewajiban yang ditugaskan. Tingkat pencapaian seseorang atau kelompok dalam memenuhi tugas dan kewajibannya untuk menghasilkan hasil yang menguntungkan organisasi dikenal sebagai kinerja. Ketika seorang karyawan memenuhi kebutuhan bisnis dan berkinerja sesuai harapan, ini dipandang sebagai kinerja yang baik. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan hasil kinerja perusahaan. Kemampuan, motivasi, dukungan, sifat pekerjaan, dan hubungan dengan perusahaan adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Mathias, 2018). Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab adalah indikator kinerja (Mangkunegara, 2021).

2.2 Profesionalisme Kerja

Bekerja sebagai sumber penghasilan, tenaga kerja profesional melibatkan pola pikir dan serangkaian kondisi tertentu ketika melakukan tugas yang membutuhkan pengetahuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kualitas penampilan seseorang sebagai seorang profesional atau kualitas pekerjaan sebagai sebuah profesi dapat diartikan sebagai ukuran profesionalisme. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen seseorang untuk terus menerus mengembangkan strategi



dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya dan bekerja sesuai dengan profesinya. Terdapat tiga tingkatan profesionalisme: tinggi, sedang, dan rendah. Kapasitas dan kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tingkat dan bidang keahliannya dapat dianggap sebagai tanda profesionalisme. Profesionalisme kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen berikut (Pissa, 2018): 1) Keterampilan; 2) Kompetensi; 3) Loyalitas; 4) Performansi; 5) Budaya Organisasi. Adapun profesionalisme kerja (Runkat., 2021) ialah: 1) Kemahiran dalam menggunakan Peralatan; 2) Kesiapan; 3) Tanggung Jawab dalam Pelayanan; 4) Displin; 5) Sikap Pegawai.

2.3 Time Management (Manajemen Waktu)

Agar orang dapat menggunakan waktu mereka secara efektif dan efisien, manajemen waktu melibatkan perencanaan dan pengaturan kegiatan sehari-hari. Proses ini mencakup mengalokasikan waktu, membuat daftar, menjadwalkan, dan menyusun daftar tugas untuk memanfaatkan waktu yang tersedia secara maksimal (Putri, dkk., 2022). Manajemen waktu juga mencakup kapasitas individu atau karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan baik, mencapai tujuan yang direncanakan, memenuhi tenggat waktu, dan menyeimbangkan antara kewajiban pribadi dan profesional. Menetapkan tujuan, menentukan prioritas, membuat jadwal, dan meminimalkan gangguan adalah empat tanda manajemen waktu yang efektif (Ambarita, 2022). Menurut Davidson (dalam Syelviani, 2020: 26), orang yang menggunakan prinsip-prinsip manajemen waktu cenderung memiliki ciri-ciri berikut ini:

- 1) Mengutamakan tujuan dan memahami tujuan hidup.
- 2) Mengenali mana yang lebih penting dan menghindari hal-hal yang tidak mendesak.
- 3) Mengembangkan jadwal untuk mencapai tujuan dengan mengatur agar tugas selesai sesuai jadwal.
- 4) Bekerja secara teratur dengan mengatur segala sesuatu untuk mempermudah tugas.
- 5) Menyaring informasi eksternal dan mengekstraksi data yang diperlukan.
- 6) Menguasai teknologi dan memanfaatkannya untuk mempersingkat waktu.
- 7) Mengurangi gangguan, baik dari sumber eksternal maupun internal, untuk meningkatkan fokus pada tugas.
- 8) Bersikap tegas, termasuk mengendalikan emosi, menolak ajakan sosial tanpa rasa takut, dan menahan diri dari tindakan yang tidak berguna.
- 9) Mengantisipasi dan mengelola peristiwa-peristiwa yang penuh tekanan.

2.4 Work Resilience (Resiliensi Kerja)

Ketahanan kerja adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan sukses pada situasi yang penuh tekanan, memulihkan diri dan berkinerja sebaik mungkin, serta mengatasi rintangan. Resiliensi kerja menurut McEwen (Riyanti 2018:112) adalah kapasitas untuk bertahan dan bahkan mengatasi pengalaman dan keadaan negatif sambil menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan dan ketidakpastian. Faktor internal dan eksternal merupakan dua komponen dari resiliensi kerja, menurut Missasi (2019). Komponen internal meliputi: 1) Spritual; 2) Self Efficacy; 3) Optimisme; 4) Self Esteem dan faktor eksternalnya berasal dari dukungan sosial.



Indikator work resilience sendiri menurut Menurut Connor dan Davidson (Dalam Octaryani 2018) ialah:

- 1) Kemampuan individu, standar ketat, dan ketekunan.
- 2) Percaya pada intuisi, menerima emosi negatif, dan merasakan pengaruh positif dari stres.
- 3) Memahami hubungan yang stabil dan menerima perubahan.
- 4) Faktor dan kontrol.

3. Metode Penelitian

3.1 Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara bagian SDM dan Sistem Manajemen yang berjumlah 63 orang. Responden disusun dengan menggunakan sampel secara Total Sampling, yaitu pengambilan sampel anggota seluruh populasi dilaksanakan hanya pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara bagian SDM dan Sistem Manajemen. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan mei 2024.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Keabsahan sebuah survei dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Jika pernyataan pada kuesioner dapat memberikan ekspresi yang dapat diukur, maka survei dianggap sah. Pertanyaan dianggap sah jika koefisien korelasi (r) lebih tinggi dari tabel korelasi (0,361) (Situmorang, 2014:89). Dengan menggunakan aplikasi SPSS, pengujian validitas dilakukan dengan standar sebagai berikut: "Pertanyaan dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pertanyaan yang tidak valid adalah pertanyaan yang memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ".

b. Uji Reliabilitas

Seperti yang dinyatakan oleh Situmorang (2014), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya atau dapat diandalkannya suatu alat pengukuran. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, pengujian dilakukan. Menurut Situmorang (2014), 92, reliabilitas setiap pertanyaan yang dianggap valid dalam uji validitas menentukan statusnya. Reliabilitasnya sangat baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,8; jika berada di antara 0,7 sampai 0,8, maka baik; dan jika kurang dari 0,7, maka tidak stabil. Penggunaan aplikasi Spss 28.0 untuk Windows untuk memproses data.

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas harus digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen, komponen bebas, atau keduanya memiliki sebaran yang sering terjadi ketika melakukan pengujian model regresi (Ghozali, 2018). Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam survei ini untuk mengetahui apakah data berdistribusi runtun atau tidak adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Peraturan uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan dalam pemeriksaan ini, yang menyatakan



bahwa distribusi data tidak normal jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan normal jika lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menentukan apakah komponen bebas dalam model regresi berhubungan satu sama lain. Jika satu atau lebih komponen bebas dalam model regresi memiliki hubungan lurus yang sempurna satu sama lain, maka model dikatakan terkena uji multikolonieritas. Variance Inflating Factor (VIF) dan nilai tolerance menunjukkan hasil uji multikolonieritas. Nilai tolerance adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Jika nilai tolerance model regresi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF-nya kurang dari 10, maka dianggap bebas dari multikolonieritas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidakseimbangan perubahan dari residual persepsi yang berbeda dalam model kekambuhan. Jika ada kemungkinan kecil bahwa residual dan fluktuasi antar persepsi adalah stabil. Jika varian dari residual suatu model regresi sama untuk semua pengamatan, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda untuk setiap pengamatan, maka disebut heteroskedastisitas. Agar model regresi dapat bekerja dengan baik, sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas ataupun homoskedastisitas. Dengan kata lain, untuk dianggap homoskedastisitas, residual dalam model regresi yang sesuai harus memiliki varians yang sama. Melalui penggambaran pola tertentu, grafik scatterplot dapat digunakan untuk memastikan ada tidaknya heteroskedastisitas. Ketika titik-titik pada scatterplot membentuk pola yang mula-mula melebar kemudian menyempit, misalnya, hal ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Sebaliknya, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola yang jelas. Dengan kata lain, jika titik-titik residual tidak mengelompok membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada scatterplot.

3) Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berbagai relasi langsung digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah eksekusi yang representatif, sedangkan faktor bebasnya adalah keterampilan kerja yang luar biasa, Time Management dan Work Resilience.

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan dengan maksud memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel dependen, dan uji t digunakan untuk menentukan sampai sejauh mana variabel independen - Profesionalisme Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), dan Ketahanan Kerja (X3) - memiliki

dampak yang signifikan terhadapnya. Hasil pengujian dinyatakan sebagai berikut:

- a) $H_0: b_i = 0$ (variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen).
- b) H_a : Bila b_i tidak sama dengan 0, maka variabel bebas memiliki efek positif yang cukup krusial pada variabel terikat.
- c) Perbandingan antara nilai thitung dan t-tabel akan dilakukan. Ketika t-hitung lebih kecil dari ttabel pada $\alpha = 5\%$, H_0 diterima, dan ketika thitung lebih besar dari ttabel pada $\alpha = 5\%$, H_a ditolak, sesuai dengan model yang digunakan untuk mengambil keputusan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Untuk memastikan bagaimana faktor-faktor independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen, uji F, juga dikenal sebagai uji signifikansi simultan, digunakan. Membandingkan nilai F hitung dan F tabel melengkapi pengujian. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat disimpulkan jika nilai signifikansi atau F hitung lebih kecil dari F tabel. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F dalam sebuah model regresi. Kombinasi ketahanan kerja, manajemen waktu, dan profesionalisme berdampak pada kinerja karyawan ketika tingkat signifikansi ($F > 0,05$) terpenuhi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi ketahanan kerja, manajemen waktu, dan profesionalisme. Kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan adalah jika thitung lebih kecil atau sama dengan ttabel pada $\alpha = 5\%$, H_0 diterima, dan jika thitung lebih besar atau sama dengan ttabel pada $\alpha = 5\%$, H_a ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model pada dasarnya ditunjukkan oleh koefisien korelasi. Antara nol dan satu adalah kisaran koefisien determinasi. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan varians dalam variabel dependen disediakan oleh variabel independen yang semakin mendekati satu. Dengan kata lain, kemampuan model regresi untuk memprediksi nilai variabel dependen secara akurat dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi. Jika variabel dependen tidak dapat sepenuhnya dijelaskan oleh komponen independen, maka nilai R^2 rendah.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

1) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas



Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,433	0,361	Valid
X1.2	0,613	0,361	Valid
X1.3	0,584	0,361	Valid
X1.4	0,447	0,361	Valid
X1.5	0,713	0,361	Valid
X1.6	0,493	0,361	Valid
X1.7	0,648	0,361	Valid
X1.8	0,383	0,361	Valid
X1.9	0,533	0,361	Valid
X1.10	0,409	0,361	Valid
X1.11	0,584	0,361	Valid
X1.12	0,460	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah (2023)

Bersumber Tabel 1 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X1 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X1 layak dipakai di penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,714	0,361	Valid
X2.2	0,675	0,361	Valid
X2.3	0,679	0,361	Valid
X2.4	0,772	0,361	Valid
X2.5	0,569	0,361	Valid
X2.6	0,554	0,361	Valid
X2.7	0,477	0,361	Valid
X2.8	0,796	0,361	Valid
X2.9	0,362	0,361	Valid
X2.10	0,497	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 2 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X2 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X2 layak dipakai di penelitian.



Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,573	0,361	Valid
X1.2	0,781	0,361	Valid
X1.3	0,781	0,361	Valid
X1.4	0,766	0,361	Valid
X1.5	0,491	0,361	Valid
X1.6	0,576	0,361	Valid
X1.7	0,576	0,361	Valid
X1.8	0,573	0,361	Valid
X1.9	0,678	0,361	Valid
X1.10	0,652	0,361	Valid
X1.11	0,781	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 3 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X3 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X3 layak dipakai di penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,578	0,361	Valid
Y.2	0,585	0,361	Valid
Y.3	0,505	0,361	Valid
Y.4	0,638	0,361	Valid
Y.5	0,803	0,361	Valid
Y.6	0,812	0,361	Valid
Y.7	0,671	0,361	Valid
Y.8	0,672	0,361	Valid
Y.9	0,571	0,361	Valid
Y.10	0,803	0,361	Valid
Y.11	0,363	0,361	Valid
Y.12	0,813	0,361	Valid

Sumber: Data yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 4 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Y bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

2) Uji Reabilitas

**Tabel 5. Uji Reabilitas
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Profesionalisme Kerja (X1)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	12

Sumber: Data yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel X1 dikatakan reliable

**Tabel 6. Uji Reabilitas
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel *Time Management* (X2)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 10 item pernyataan dalam variabel X2 dikatakan reliable

**Tabel 7. Uji Reabilitas
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Work Resilience (X3)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	11

Sumber: Data yang diolah (2024)

Bersumber Tabel 7 bisa diketahui bahwasanya 11 item pernyataan dalam variabel X3 dikatakan reliable

**Tabel 8. Uji Reabilitas
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	12

Sumber: Data yang diolah (2024)

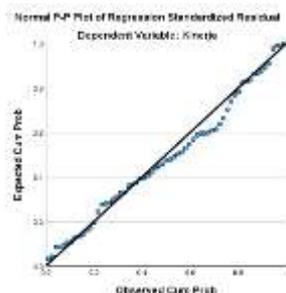
Bersumber Tabel 8 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel Y dikatakan reliable.



3) Uji Normalitas

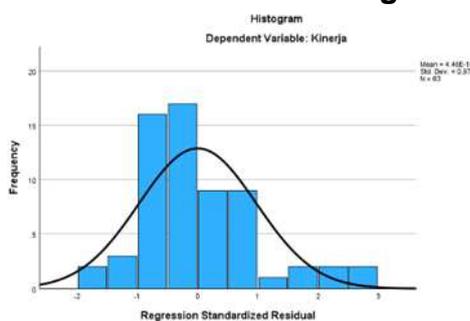
Mengevaluasi normalitas data penelitian diperlukan untuk menentukan apakah variabel-variabel dalam model statistik berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian yang berdistribusi normal atau mendekati normal mengindikasikan model regresi yang baik. Oleh karena itu, sebelum melanjutkan analisis statistik, penting untuk memeriksa apakah data penelitian telah memenuhi asumsi distribusi normal. Beberapa teknik yang dapat digunakan antara lain melihat pola sebaran data pada grafik, menghitung nilai statistik deskriptif seperti rata-rata, median, dan modus, serta mengamati rentang data interkuartil dan standar deviasi. Dengan mengevaluasi normalitas data, validitas hasil analisis statistik dapat terjaga. Uji Kolmogorov Smirnov, Histogram, dan Analisis Probability Plot digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Grafik Normal P-Plo



(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Gambar 2. Grafik Histogram



(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Distribusi data berbentuk kurva lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, mengindikasikan bahwa variabel diketahui terdistribusi secara normal, sesuai dengan hasil uji normalitas histogram di atas.

**Tabel 9. Uji Normalitas
Uji Kolmogorov Simirnow
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardize
d Residual**

N	63
Norma Mean	.0000000
Std. Deviation	2.79159331
Parameters ^a	
Most Absolute	.099
Extreme Positive	.099
Extreme Negative	-.045
Differences	
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig.	.123
Carlo 99% Lower	.114
Sig. Confidence Upper	.131
(2-tailed) Interval Bound	
^d al	

a. "Test distribution is Normal."

b. "Calculated from data."

c. "Lilliefors Significance Correction."

d. "Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000."

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,160, seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas. Data menunjukkan distribusi normal, menurut Herlina (Ghozali, 2018), jika Sig > 0,05. Menurut penelitian ini, data dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilainya lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05), yang menunjukkan bahwa data tersebut signifikan. Akibatnya, semua variabel nilai residual dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

4) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menentukan apakah komponen-komponen bebas dalam model kekambuhan berhubungan satu sama lain. Terhadap setiap variabel independen dalam model regresi, maka model regresi dianggap telah mengalami uji multikolonieritas. Uji multikolonieritas digunakan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah dilakukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Model regresi dikatakan valid jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10



terbebas dari multikolonieritas. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 28.

Tabel 10. Uji Multikolonieritas Coefficientsa

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	
.080		
<,.001	.621	1.610
.017	.678	1.475
.037	.606	1.649

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

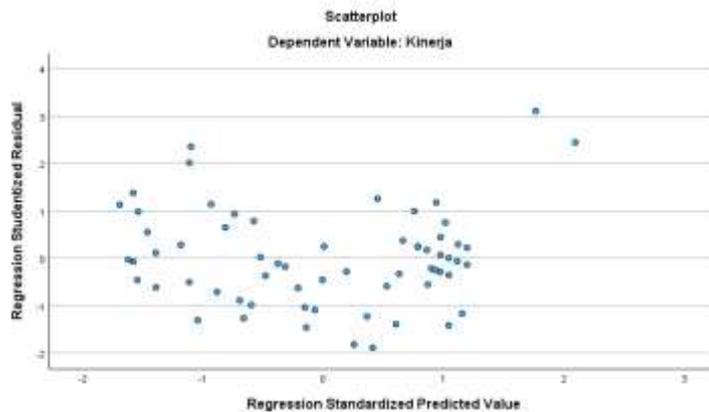
Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dikarenakan tolerance pada variabel Profesionalisme Kerja (X1) = $0,621 > 0,10$ variabel Time Management (X2) = $0,678 > 0,10$ dan variabel Work Resilience (X3) = $0,606 > 0,10$ berarti tidak ada korelasi antara Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2) dan Work Resilience (X3) Sedangkan VIF untuk variabel Profesionalisme Kerja (X1) = $1,610 < 10,00$, variabel Management (X2) = $1,475 < 10,00$ dan variabel Work Resilience (X3) = $1,649 < 10,00$. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dapat dikatakan tidak terdapat multikolonieritas diantara ketiga variabel tersebut.

5) Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Untuk memastikan apakah terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dilakukan uji ini.

Gambar 3. Scatterplot





Berdasarkan scatterplot, informasi tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

6) Teknik Analisis Data

a) Teknik Regeresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.832	5.520
Profesionalisme Kerja	.378	.105
Time Management	.289	.185
Work Resilience	.198	.131

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

$$Y = 9,832 + 0,378X_1 + 0,289X_2 + 0,198X_3$$

Dimana:

- “Peroleh nilai konstanta sebesar 9,832 menunjukkan bahwa jika nilai variabel Profesionalisme Kerja (X1) , Time Management (X2) dan Work Resilience (X3) sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,832.”
- “Koefisien X1 (Profesionalisme Kerja): Dari berbagai estimasi relasi langsung diperoleh nilai sebesar 0,378 yang menunjukkan bahwa setiap kali terjadi peningkatan pada variabel Kemampuan Mengesankan Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka Pameran Representatif (Y) akan meningkat sebesar 37,8%.”
- “Koefisien X2 (Time Management) dari perhitungan regresi linear berganda didapat nilai sebesar 0,289 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan



variabel Time Management (X2) satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 28,9%.”

- d. “Koefisien X3 (Work Resilience) dari perhitungan regresi linear berganda didapat nilai sebesar 0,198 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Work Resilience (X3) satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 19,8%.”

7) Uji Hipotesis

**Tabel 12. Uji T (Parsial)
Coefficientsa**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.781	.080
	Profesionalisme Kerja	3.588	<.001
	Time Management	2.592	.017
	Work Resilience	2.509	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuesioner yang diolah (2023)

Angka tabel, 1,671, diperoleh dari asumsi-asumsi ini. Dengan mempertimbangkan:

- “Nilai Thitung variabel Profesionalisme Kerja sebesar 3,588 lebih besar daripada nilai Ttabel 1,671 ($3,588 > 1,671$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) diterima karena dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III dipengaruhi secara positif oleh profesionalisme kerja.”
- “Nilai Thitung variabel Time Management sebesar 2,592 lebih besar daripada nilai Ttabel 1,671 ($2,592 > 1,671$) dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis 2 (H2) diterima karena dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen waktu.”
- “Nilai Thitung variabel Work Resilience sebesar 2,509 lebih besar daripada nilai Ttabel 1,671 ($2,509 > 1,671$) dengan tingkat signifikansi $0,037 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Representative Execution PT Perkebunan Nusantara IV Wilayah 1 Medan, sehingga hipotesis 3 (H3) diterima.”

**Tabel 13. Uji F (Simultan)
ANOVA**

Model	F	Sig.
-------	---	------



1	Regression	16.920	.001 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Resilience, Profesionalisme Kerja, Time Management
Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel Anova diatas didapat nilai F tabel sebesar 2,76 dan nilai F tabel dengan taraf 5% dan derajat kesalahan (dk) dengan ketentuan F (k-1; n – k) dimana F (4-1; 63-4 = 59), maka diperoleh F tabel sebesar 2,76. Sehingga diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yakni 16,920 > 2,76 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management dan Work Resilience terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

8) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R)

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.680 ^a	.462	.435

a. Predictors: (Constant), Work Resilience, Profesionalisme Kerja, Time Management
Sumber: Kuesioner yang diolah (2023)

Variabel Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2), dan Work Resilience (X3) mampu menjelaskan 43,5% variansi Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,435 pada tabel. Secara keseluruhan, koefisien jaminan menunjukkan bahwa ketiga faktor otonom mempengaruhi variabel dependen sebesar 43,5%. Sisa 56,5% dipengaruhi oleh elemen-elemen lain di luar faktor yang dianalisis dalam tinjauan ini.

4.2 Pembahasan

1) Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Kinerja karyawan (Y) terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Profesionalisme Kerja (X1). Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji T pada tabel, di mana nilai Thitung 3,588 lebih besar daripada nilai Ttabel 1,671. Selain itu, koefisien regresi bernilai 0,378 dan tingkat signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) diterima berdasarkan bukti tersebut. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Topik (2022). Sejalan dengan itu, Aisyah dkk. (2018) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kemampuan impresif kerja berpengaruh terhadap eksekusi yang representatif.

2) Pengaruh Time Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh manajemen waktu (X2) menurut hasil uji T pada tabel. Ditunjukkan dengan koefisien regresi



0,289 yang lebih besar daripada T tabel. Selain itu, nilai Thitung $2,592 > 1,671$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Dengan demikian, manajemen waktu berpengaruh cukup baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Apri Anggara Putra (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan manajemen waktu terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa pekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan berkinerja lebih baik semakin baik kemampuan manajemen waktu mereka.

3) Pengaruh Work Resilience terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1

Ketahanan Kerja (X3) dampak yang positif dan luar biasa pada eksekusi yang representatif (Y), sesuai dengan hasil uji T pada tabel. Koefisien regresi sebesar 0.198 dan tingkat signifikansi kurang dari 0.05 ($0.037 < 0.05$) menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel, dengan nilai $2.509 > 1.671$. H3 diterima, terbukti dengan hal ini. Mengingat spekulasi bahwa stabilitas pemberi kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan, buruh yang tidak dapat bekerja dengan baik pada umumnya akan sangat mempengaruhi pelaksanaan, menunjukkan tingkat ketahanan kerja yang tinggi akan berkinerja lebih baik secara rata-rata (Ocktafian, 2021:839). Konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa ketahanan kerja meningkatkan kinerja.

4) Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, dan Work Resilience Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Nilai Fhitung sebesar 16,920 dengan nilai Ftabel sebesar 2,76 menunjukkan bahwa Fhitung $>$ Ftabel untuk variabel Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2), dan Ketahanan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sesuai dengan hasil Uji F (Uji Sigmultan). Pada tingkat signifikan $0,001 < 0,005$, Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2), dan Ketahanan Kerja (X3), yang secara mandiri maupun bersamaan berpengaruh terhadap Worker Execution (Y). Pelaksanaan Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Lokal 1 Medan (Y) secara tegas dan bersama-sama dipengaruhi oleh Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2), dan Ketahanan Kerja (X3). Berdasarkan hal tersebut, H3 diterima, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hubungan antara variabel bebas, Profesionalisme Kerja (X1), Time Management (X2), dan Ketahanan Kerja (X3), dengan variabel terikat, Kinerja Karyawan (Y), adalah positif dan dikategorikan sangat erat, sesuai dengan perhitungan koefisien determinasi pada tabel.

Variabel Profesionalisme Kerja (X1), Manajemen Waktu (X2), dan Work Resilience (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memberikan kontribusi sebesar 43,5%, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,435. Elemen-elemen yang berbeda yang dikeluarkan dari penelitian ini mempengaruhi 56,5% sisanya.

5. Kesimpulan



Baik variabel *work resilience* maupun komponen *time management* mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi pelaksanaan kerja atas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Lokal 1 Medan yang menjadi responden. Hasil ini mendukung diterimanya hipotesis H2. H3 diterima dengan temuan yang menunjukkan performa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan memiliki efek positif dan signifikan parsial pada karakteristik ketahanan kerja. H4 diterima berdasarkan temuan ini. Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, profesionalitas kerja (X1), *time management* (X2), dan *work resilience* (X3) berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Sebagai acuan, variabel profesionalitas kerja, *time management*, dan *work resilience* secara parsial dan simultan mempengaruhi keputusan kinerja, maka kesimpulan penelitian ini akan memperluas pengetahuan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian.

6. Daftar Pustaka

- Amira, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.7(1), 1-11.
- BELAID, D. H. (2022). The Impact of *Time Management* on Employees Performance Case Study: Mobilis Company of Bechar. *Manajemen Journal* , 955-967.
- Emenike, A., Opono, I. E., & Akerejola, W. O. (2022). The Impact of *Time Management* on Employee Performance in some selected transport companies in Edo State, Nigeria. *Management and Human Resource Research Journal* , 46-51.
- Hallak, R., Assaker, G., Connor, P. O., & Lee, C. (2018). The Effects of Resilience, Creative Self -efficacy, Innovation and Industry Experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*,40(May 2017), 229–240.
- Hasibuan, Melayu.S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta
- Kathryn M. Connor, M. (2003). Development Of A New Resilience Scale,The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Jurnal Manajemen* , 77.
- Maryati, T. (2021). Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- Missasi, V. (2019). Faktor fAKTOR Yang Mempengaruhi *Work Resilience* . *Jurnal Psikologi*, 436.
- Muh Rizal Halim, S. M. (2019). Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management & Bussiness* , 182-188.
- Muh Said, A. D. (2022). The Influence of Professionalism, Capabilities and Work Culture on the Performance of Regional Secretariat Employees of South Sulawesi Province. *Management Journal* , 18-28.
- Muhammad Iqbal, H. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sindereng Rappang. *Jurnal Moderat* , 18.
- Nugroho, Dian Ari.2017.Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba.Malang:UB Press
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh *Work Resilience* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 831.
- Pengaruh Profesionalisme, karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Riset Akutansi Multiparadigma* , 185.
- Purnama Yanti Purba, H. C. (2022). The Effect Of Motivation, Discipline, And Competence On Organizational Commitment At PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* , 367-378.
- Runkat, R. (2021). Profesionalisme Kerja Perangkat Keluarahan Dalam Pelayanan Administrasi Pada Masyarakat di Kantor Kelurahan Talikuran Barat Kecamatan Kawangkoan Utara. *Journal Manajemen* , 15.
- Rutsiana Paulin Ambarita, R. D. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global

- Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* , 305.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

