



Pengaruh Ketahanan Kerja, Keterikatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang

Desi Amelia¹, Yunita², Marbawi³, Yusniar⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh,
Kota Lhokseumawe, Indonesia.

*Email: desi.220410014@mhs.unimal.ac.id; yunita@unimal.ac.id; marbawi.unimal@gmail.com;
yusniar@unimal.ac.id

Diterima: 16-08-2026 | Disetujui: 21-08-2026 | Diterbitkan: 23-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job resilience, work engagement, and workload on employee performance at PT Socfindo Indonesia in Aceh Tamiang Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population is all 440 employees of PT Socfindo Indonesia in Aceh Tamiang Regency. The sample determination uses the Slovin formula with an error rate of 8%, resulting in 115 respondents. Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires with a Likert scale. Data analysis uses the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 27 program which includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), partial tests (t-tests), and simultaneous tests (F-tests). The results of the study indicate that partially job resilience has a positive and significant effect on employee performance, work engagement has a positive and significant effect on employee performance, while workload has an effect on employee performance according to the results of statistical tests obtained. Simultaneously, job resilience, work engagement, and workload have a significant effect on employee performance at PT Socfindo Indonesia in Aceh Tamiang Regency. The findings of this study indicate that increasing job resilience and engagement, as well as managing a balanced workload, can improve employee performance. Therefore, companies are expected to continue developing human resource management strategies focused on improving job resilience, strengthening engagement, and effectively managing workloads to support the achievement of organizational goals.

Keywords: Job Resilience, Job Engagement, Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Socfindo Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 440 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 8%, sehingga diperoleh sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan program Statistical Product and Service Solutions

(SPSS) versi 27 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketahanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil pengujian statistik yang diperoleh. Secara simultan, ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan ketahanan kerja dan keterikatan kerja serta pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan ketahanan kerja, penguatan keterikatan kerja, dan pengelolaan beban kerja secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Ketahanan Kerja, Keterikatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Amelia, D. ., Yunita, Y., Marbawi, M., & Yusniar, Y. (2026). Pengaruh Ketahanan Kerja, Keterikatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4804-4813. <https://doi.org/10.63822/y2ywd249>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mendukung pencapaian target organisasi, tetapi juga menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari kondisi individu maupun lingkungan pekerjaan.

PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu perusahaan yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan karyawan dengan kemampuan kerja yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang dinamis dapat memberikan berbagai tantangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Terlebih lagi, pascabanjir yang terjadi pada tahun 2025, perusahaan dan karyawan menghadapi kondisi pemulihan yang dapat memengaruhi aktivitas kerja. Situasi tersebut menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi, mempertahankan produktivitas, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kondisi seperti ini, ketahanan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan.

Ketahanan kerja merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit ketika menghadapi tekanan, kesulitan, maupun perubahan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki ketahanan kerja yang baik cenderung mampu mengelola tekanan dan emosi, menghadapi perubahan, serta tetap produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketahanan kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan personal competence, trust in one's instincts, tolerance of negative affect, self control, dan spiritual influences. Kemampuan tersebut dapat membantu karyawan menghadapi berbagai tantangan sehingga pekerjaan tetap dapat diselesaikan secara efektif.

Selain ketahanan kerja, keterikatan kerja juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan atau keterlibatan penuh (absorption) terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, antusiasme, dedikasi, serta konsentrasi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, karyawan diharapkan mampu memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah, jenis, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendorong produktivitas, kedisiplinan, dan efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi memengaruhi kualitas hasil pekerjaan. Dalam penelitian ini, beban kerja dilihat melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi hal yang penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja memiliki keterkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai target perusahaan. Karyawan yang mampu bertahan menghadapi tekanan, memiliki keterikatan terhadap pekerjaan, serta memperoleh beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal ini, ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk memahami sejauh mana ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan gambaran

mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Ketahanan Kerja

Ketahanan kerja adalah kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari tekanan atau kesulitan di tempat kerja. Karyawan dengan ketahanan tinggi mampu mengelola emosi dan tetap produktif dalam situasi krisis.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption). Ini mencerminkan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah, jenis, dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang proporsional meningkatkan motivasi, namun beban berlebih memicu stres dan penurunan kinerja.

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi

Penelitian dilakukan di PT Socfindo Indonesia Sungai Liput, Kabupaten Aceh Tamiang.

Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 440 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan rumus Slovin, menghasilkan 115 responden.

Analisis Data

Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 27. Uji meliputi validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji T (parsial)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengolahan data, model regresi menunjukkan bahwa ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia.

Uji Hipotesis

Hasil uji T menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji F secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi < 0.05 .

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali 2018) uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (X_1 , X_2 , dan X_3) secara tersendiri terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5$. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis 1,2, dan 3 ditolak.
2. Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 1, 2, dan 3 diterima.

Adapun hasil dari uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	2,970	0,998		2,975	0,004
Ketahanan Kerja (X_1)	0,333	0,069	0,366	4,852	0,000
Keterikatan Kerja (X_2)	0,164	0,057	0,217	2,887	0,005
Beban Kerja (X_3)	0,340	0,086	0,368	3,936	0,000

Sumber : data diolah (2025)

1. Pengaruh Ketahanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel Ketahanan Kerja (X_1) menunjukkan hasil nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari hasil menunjukkan t_{hitung} sebesar 4.852 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,981 dan pada tingkat nilai signifikan 0.000 lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel Keterikatan Kerja (X_2) menunjukkan hasil nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$

dari hasil menunjukkan t_{hitung} sebesar 2.887 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,981 dan pada tingkat nilai signifikan 0.005 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X_3) menunjukkan hasil nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari hasil menunjukkan t_{hitung} sebesar 3.936 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,981 dan pada tingkat nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Ketahanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel Ketahanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketahanan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu bertahan, beradaptasi, serta bangkit dari berbagai tekanan dan tantangan kerja cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketahanan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator *personal competence*, *trust in one's instincts*, *tolerance of negative affect*, *self control*, dan *spiritual influences*. Indikator-indikator tersebut menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, memiliki rasa percaya diri dalam mengambil keputusan, mengendalikan emosi ketika menghadapi situasi yang sulit, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki keyakinan dan semangat untuk tetap memberikan kinerja terbaik. Tingginya ketahanan kerja yang dimiliki karyawan akan membantu mereka tetap produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Selain itu, Reivich dan Shatte (2002) juga menyatakan bahwa ketahanan kerja memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, kesehatan mental, serta kualitas hubungan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Pascarini *et al.* (2020) menunjukkan bahwa ketahanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan di lingkungan kerja. Penelitian Khalimah dan Amrulloh (2021) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat ketahanan kerja yang tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penelitian Zaky (2021) membuktikan bahwa ketahanan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan kemampuan karyawan untuk tetap memberikan hasil kerja yang baik meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam organisasi.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Ketiga indikator tersebut menggambarkan tingkat energi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, rasa bangga dan antusias terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta bersedia memberikan usaha terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan mencurahkan energi, pikiran, dan perhatiannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, Robbins (2017) juga menjelaskan bahwa keterikatan kerja mampu meningkatkan motivasi, komitmen organisasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Syamtar (2019) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian Sari (2021) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah. Selain itu, penelitian Noranee (2025) membuktikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui meningkatnya motivasi, dedikasi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif, disiplin, dan produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, kondisi kerja yang dihadapi selama menjalankan tugas, serta standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kemampuan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Achmad Fauzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan sebagai konsekuensi dari tugas yang diberikan. Beban kerja yang proporsional dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kualitas hasil kerja. Selain itu, Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik melalui pengaturan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja,

dan target kerja akan membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Ali et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika beban yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu. Penelitian Hermawan (2024) juga menemukan bahwa beban kerja yang terukur mampu meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian Idayutri (2023) membuktikan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik melalui desain pekerjaan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketahanan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketahanan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu beradaptasi, menghadapi tekanan, dan bangkit dari berbagai tantangan kerja cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.
2. Keterikatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan untuk mampu mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian di beberapa hal yang penulis sarankan antara lain :

1. PT Socfindo Indonesia Kebun Sungai Liput Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan dapat terus meningkatkan ketahanan kerja karyawan melalui penyelenggaraan pelatihan, pembinaan, serta pemberian dukungan psikologis dan motivasi kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dalam menghadapi berbagai tekanan, beradaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta

*Pengaruh Ketahanan Kerja, Keterikatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo
Indonesia Kabupaten Aceh Tamiang
(Amelia, et al.)*

membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong semangat, dedikasi, dan komitmen karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3. Perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Pembagian tugas yang proporsional, penetapan target kerja yang realistis, serta pengaturan waktu kerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi risiko kelelahan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multi disiplin*, 1(4), 874–885.
- Andrie Hadi. (2008). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana. UNPAD.
- Ansofino, J., & Yolamalinda, H. A. (2016). Buku ajar ekonometrika. Depublish: Yogyakarta.
- Firdaus, M. A., & SE, M. (2023). Membangun keterikatan dan kepuasan kerja karyawan BUMD. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Fisher, R., Maritz, A., & Lobo, A. (2016). *Does individual resilience influence entrepreneurial success. Academy of Entrepreneurship Journal*, 22(2), 39–53.
- Ghozali, I. (2023). Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri). *Soetomo Management Review*, 1(3), 281-290.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., and Bakker, A. B. (2022). *Relating Work engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. Journal Management Psychology*, 29: 106-121.
- Haid, M., & Sims, J. (2012). *Employee Engagement Maximizing Organizational Performance. Right Management. Business and Talent Organization*.
- Hall, C. M., Malinen, S., Vosslander, R., & Wordsworth, R. (2016). *Business and post-disaster management: business, organisational and consumer resilience and the christchurch earthquakes. London: Routledge*.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (Eds.). (1988). *Human mental workload* (Vol. 52). Amsterdam: North-Holland.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Khalimah, N., & Amrulloh, D. A. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Eins Trend Factory 2. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 38–48.
- Kim, J. A. Kolb, and Kim, T. (2021). *The Relationship Between Work engagement and Performance. Human Resources Development*, Vol. 6, No. 4.
- Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Komalasari, I., Burhanuddin, & Aqfir. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Actual Organization of Economy (JAGO-E)*, 5(1), 629–640.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Jakarta.
- Nugraha, M. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Kualanamu (Skripsi, Universitas Pembangunan Panca Budi).
- Pandey, S., & David, S. (2018). *A Study of Engagement at Work: What Drives Work Engagement?. European Journal of Commerce and Management Research*. Vol 2, Issue 7.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. Hal 52-60.
- Pascari, DR., Murgianto, Nugroho, R. (2020). Pengaruh *Job Embeddedness*, Ketahanan Kerja (*Resilience*) Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan di UNTAG 45 Surabaya. [Respository.untag-sby.ac.id](https://respository.untag-sby.ac.id).
- Reivich, K. & Shatte, A. (2002) *The Resilience Factor. 7 Essential Skill for Overcoming Life's Inevitable Obstacle*. New York: Random House, Inc.
- Rivai, V. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2002). Sistem manajemen kinerja. Gramedia Pustaka Utama.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Saputra, F. (2021). *Leadership, communication, and work motivation in determining the success of professional organizations*. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(2), 59-70.
- Sari, R. R. (2021). Pengaruh Keterikatan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Darya Dharma Pratama (Ddp) Pabrik Minyak Kelapa Sawit Dilubok Bento Kabupaten Mukomuko (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Simamora, H. (1999). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-2). Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinaga, D. (2014). Statistik Dasar. In M. P. Aliwar, S.Ag. (Ed.). Jakarta: UKI PRESS:
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Syahputra, R. (2021). Pengaruh supervisi, tugas, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Perkebunan Nusantara IV Kota Medan (Skripsi, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan).
- Yulianto, a. (2020). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. MNC Sky Vision bagian retention, Tbk Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89– 95.