

Pengaruh Beban Kerja Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Hari Sawit Jaya-Kebun Negeri Lama Central (KNC)

Yeni Indriani BR. Manurung¹, Hilma Harmen²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email : yenimanurung24@gmail.com¹, hilmaharmen@unimed.ac.id²

Article History:

Received: 13 Juni 2026

Revised: 22 Juni 2026

Accepted: 27 Juni 2026

Keywords: *Beban Kerja, Work Engagement, Kinerja Karyawan*

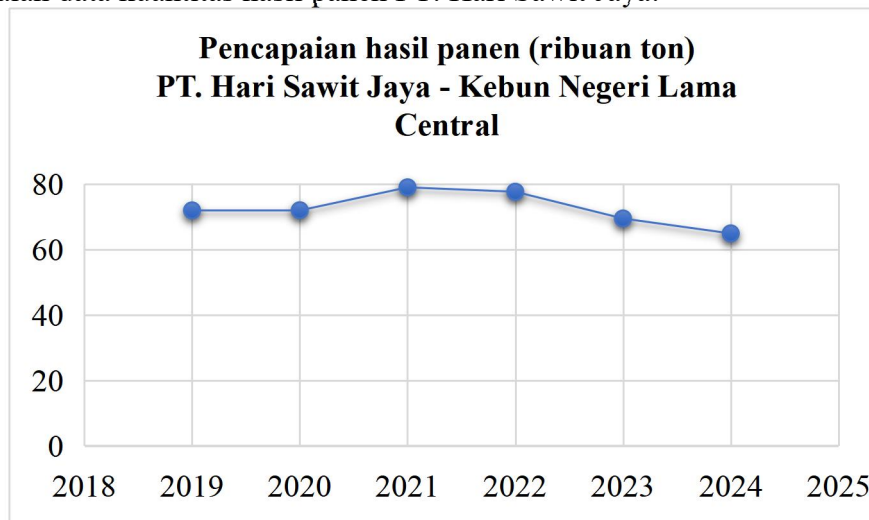
Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pemanen PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Beban Kerja dan Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi terhadap perusahaan untuk memperhatikan beban kerja dan keterikatan kerja karyawan untuk mendukung perusahaan mencapai target perusahaan.*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya memerlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sumber daya manusia (Vicky & Zismawati, 2023). Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi setiap organisasi, sehingga pengelolaan dan pemanfaatannya harus seimbang dan efektif. (Innayah et al., 2025). Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam menggerakkan berbagai sektor industri, di dalamnya, karyawan berperan sebagai agen aktif yang memengaruhi berbagai aspek kinerja didalam perusahaan (Ridho & Halin, 2022).

PT. Hari Sawit Jaya merupakan perusahaan swasta nasional di Labuhan Batu Central Indonesia yang memproduksi minyak sawit mentah melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan. Produk jadi hasil olahan perusahaan ini adalah *Crude Palm Oil (CPO)*, *Crude Palm Kernel Oil (CPKO)*, *Palm Kernel Expeller (PKE)*, dan *Palm Kernel Shell*. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer Kebun PT. Hari Sawit Jaya dikatakan bahwa pencapaian hasil panen mengalami penurunan yang signifikan disetiap tahunnya. Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kuantitas hasil produksi sawit selama periode tahun (Tinambunan,

2022). Berikut adalah data kuantitas hasil panen PT. Hari Sawit Jaya:



Gambar 1. Data Kuantitas Hasil Panen PT. Hari Sawit Jaya

Sumber: PT. Hari Sawit Jaya

Hasil produksi Tandan Buah Segar PT Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central (KNC) mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2019 hingga tahun 2024, seperti yang ditunjukkan dalam grafik di atas. Tingkat produktivitas karyawan dalam menghasilkan Tandan Buah Segar tidak selalu stabil dari tahun ke tahun, seperti yang ditunjukkan oleh kondisi ini. Selain karena faktor cuaca dan usia tanaman, faktor lain yang menyebabkan hasil panen menurun adalah kinerja pemanen. Pada tahun-tahun tertentu, seperti 2021, capaian produksi berada dipuncak tertinggi, tetapi pada tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan yang jelas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya adalah Beban Kerja (Almansyah et al., 2023). Beban Kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu, jika Beban Kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan (Sihombing & Tinambunan, 2022).

Beban Kerja mengacu pada semua jenis tugas atau pekerjaan, seperti jam kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, atau beban tanggung jawab pekerja yang berat dengan tuntutan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Hendinie & Swasti, 2024). Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Estate Manager dikatakan bahwa hal yang menyebabkan Kinerja Karyawan menurun dilihat dari hasil panen pemanen adalah kesenjangan umur dan tenaga antar karyawan sehingga didapati ada karyawan yang cepat lelah dan karyawan PT. Hari Sawit Jaya mengalami kelelahan fisik dan lambat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentu berdampak pada produktivitas perusahaan yang menjadi tidak optimal. Itu dapat dibuktikan oleh target yang harus dicapai karyawan yang biasanya target pada setiap tahunnya bisa saja berbeda beda.

Faktor lain yang memengaruhi Kinerja Karyawan yang selanjutnya adalah *Work Engagement* (Suprihatin & Tuti, 2024). *Work Engagement* adalah keadaan yang mana karyawan menikmati pekerjaannya, yang membuat mereka bahagia dengan ditandai rasa gigih, berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya dan merasa bangga dengan pekerjaannya (Idham, 2024). *Work Engagement* adalah suatu keadaan di mana pekerja mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka “ketika terlibat, karyawan akan menggunakan tubuh, pikiran, dan emosinya untuk mengekspresikan diri saat bekerja” (Hendinie & Swasti, 2024).

Work Engagement merupakan tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya yang mana hal tersebut dapat di kaitkan dengan adanya pengabdian, dedikasi, dan enrgi yang tinggi selama karyawan tersebut bekerja (Dewantara & Wulanyani, 2024). Karyawan yang mempunyai *Work Engagement* tinggi akan mempunyai rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, apabila karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan akan cenderung lebih maksimal dalam menjalankan setiap pekerjaan dan tugas yang dibebankan perusahaan (Hendinie & Swasti, 2024).

Adanya *Work Engagement* yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan Kinerja Karyawan yang semakin baik (Yudha, 2024).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017;7). Kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat (Akdon, 2017;166). Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi (Ricardianto, 2018;67).

Menurut (Ricardianto, 2018;76) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan karyawan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Menurut (Munaty & Dandono, 2022) indikator untuk mengukur kinerja adalah :

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*)
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Kerja Sama (*Cooperation*)
5. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Beban kerja

Menurut (Dandy Setiawan et al., 2024) Beban Kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup semua aktivitas yang diharapkan atau ditugaskan kepada mereka, dari tugas rutin hingga proyek-proyek khusus, serta melibatkan berbagai aspek pekerjaan seperti pemecahan masalah, koordinasi, dan pengambilan keputusan. Pramukty & Dewi (2022) mengatakan bahwa Beban Kerja adalah kapasitas kerja yang membebani setiap karyawan secara fisik dan mental serta tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan tersebut.

(Dandy Setiawan et al., 2024) mengatakan bahwa, beberapa hal yang mempengaruhi

Beban Kerja adalah:

1. Faktor Lingkungan Fisik
 1. Rancangan ruang kerja
 2. Rancangan pekerjaan
 3. Kondisi lingkungan pekerjaan
 4. Sirkulasi
2. Faktor lingkungan psikis
 1. Lingkungan psikis dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang
 2. Sistem pengawasan yang buruk, politik organisasi yang tidak stabil

Menurut (Amalia et al., 2022) indikator Beban Kerja adalah:

1. Keadaan Pekerjaan
2. Pengelolaan Waktu Kerja
3. Sasaran yang perlu dicapai

Work engagement

Work Engagement diartikan sebagai sebuah hubungan antar karyawan dengan pekerjaannya yang dapat dilihat dengan semangat yang penuh dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suprihatin & Tuti, 2024). Disisi lain (Hendinie & Swasti, 2024) mengartikan bahwa *Work Engagement* adalah suatu keadaan di mana pekerja mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka “ketika terlibat, karyawan akan menggunakan tubuh, pikiran, dan emosinya untuk mengekspresikan diri saat bekerja”.

Banyak faktor penentu yang memengaruhi *Work Engagement*, faktor pertama berkaitan dengan interaksi antara karyawan individu dan pekerjaan, tim, atau organisasi mereka dan faktor kedua adalah penerapan strategi, tata kelola, dan kebijakan organisasi untuk mendorong keterlibatan karyawan (Farisi et al., 2024). Kolerasi antara bagaimana pekerjaan/lingkungan cocok dengan individu (person–environment fit) dengan tingkat engagement juga mempengaruhi *Work Engagement* yang dikemukakan oleh (Giauque, 2024).

Pengukuran *Work Engagement* menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh (Coetzee et al., 2025) yaitu:

1. *Vigor* (energi, antusiasme)
2. *Dedication* (dedikasi, rasa bermakna)
3. *Absorption* (tenggelam dalam pekerjaan)

Hipotesis

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central.

H2: *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central.

H3: Beban Kerja dan *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena dianggap paling sesuai untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu Beban Kerja dan *Work Engagement*, terhadap variabel dependen berupa Kinerja Karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Instrumen penelitian

menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Uji asumsi klasik memiliki tujuan agar menemukan data dipakai telah mencukupi ketentuan dalam model regresi sehingga dapat di pertanggungjawabkan. Adapun yang dilakukan dalam uji asumsi klasik ialah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Serta analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan, ditemukan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -5.238 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga secara statistik membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien sebesar -0,830 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja satu satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,830. Hasil ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap Kinerja Karyawan . Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa output harian yang diberikan cukup banyak sehingga memilih untuk tetap bekerja sampai budget harian dipenuhi. Kondisi ini membuat beberapa karyawan kesulitan menjaga kualitas kerja. Dari hasil kuisioner terlihat bahwa pengelolaan Beban Kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan .

Temuan ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja yang diterima karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja, yaitu jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pada jangka waktu tertentu, memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Almansyah et al., 2023) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka)”, yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Bagi PT. Hari Sawit Jaya – kebun negeri lama central, hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan Beban Kerja pada karyawan sebagai bagian dari analisis dan desain pekerjaan dalam manajemen sumber daya manusia. Yang mengatur pembagian tugas agar sesuai dengan kemampuan karyawan.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central

Berdasarkan hasil penelitian, *work enagement* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.582 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan . Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 1,021 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work Engagement* akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,021. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil survei melalui kuisioner juga menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang bersemangat dan kurang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari rendahnya energi dalam

bekerja, dan beberapa karyawan juga terlihat mudah merasa lelah, sehingga berdampak pada hasil kerja yang dicapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *Work Engagement* yang rendah menjadi salah satu faktor penghambat dalam peningkatan Kinerja Karyawan .

Work Engagement terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yudha, 2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Engagement* , Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya”, yang juga menemukan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Bagi PT. Hari Sawit Jaya – kebun negeri lama central, hasil ini mengingatkan pentingnya penerapan *Work Engagement* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Upaya seperti menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan komunikasi yang efektif, serta menambah apresiasi atas Kinerja Karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa Beban Kerja dan *Work Engagement* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung sebesar 39.480, yang lebih besar dari f tabel sebesar 3,09, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hioitesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan *Work Engagement* secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan sehingga hipotesis 3 dapat diterima. Hasil regresi secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar -5,238 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang diterima, maka Kinerja Karyawan cenderung mengalami penurunan. Sementara itu, *Work Engagement* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6.582 dan signifikansi 0,000, yang berarti semakin tinggi kererikan kerja karyawan dalam pekerjaan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Hasil survei melalui kuisioner menunjukkan juga bahwa Beban Kerja yang tinggi dan rendahnya keterikatan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Sebagian responden menyatakan bahwa output harian yang tidak dicapai menyebabkan pemotongan gaji membuat mereka kesulitan dalam mencapai hasil kerja. Dan juga, kurangnya semangat dan dedikasi dalam bekerja juga menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hendinie & Swasti, 2024) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work Engagement* memiliki peran penting secara bersamaan dalam menentukan tingkat Kinerja Karyawan . Dengan begitu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan Beban Kerja yang baik serta peningkatan *Work Engagement* merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan . Perusahaan perlu menyesuaikan pembagian tugas secara proposional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterikatan kerja karyawan, seperti melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, dan penghargaan atas kinerja guna mencapai tujuan operasional perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengensi pengaruh Beban Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan , maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang diterima, maka Kinerja Karyawan cenderung menurun. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengindikasikan adanya pengaruh signifikan, dengan koefisien regresi sebesar -0,830. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H1 diterima).
2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan fokus yang lebih baik dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 1,021. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H2 diterima).
3. Beban Kerja dan *Work Engagement* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji f sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan . Besarnya nilai r square sebesar 43,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H3 diterima).

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah:

1. Bagi perusahaan PT. Hari Sawit Jaya – Kebun Negeri Lama Central
 1. Pengelolaan beban kerja
PT. Hari Sawit Jaya diharapkan dapat mengatur Beban Kerja pemanen secara proposional, seperti menyesuaikan output panen dengan kondisi lapangan, usia tanaman, serta kemampuan fisik pekerja. Selain itu, pembagian area panen yang merata dan sistem rotasi kerja dapat membantu mengurangi kelelahan. Penyediaan alat kerja yang memadai untuk prooduktivitas pemanen dalam bekerja.
 2. Peningkatan *Work Engagement*
Untuk meningkatkan keterikatan kerja, perusahaan dapat memberikan motivasi melalui program penghargaan, seperti pemberian insentif bagi pemanen dengan hasil panen terbaik atau yang mencapai target secara konsisten. Selain itu, membangun komunikasi yang baik antara mandor dan pekerja lapangan dapat memperkuat hubungan dan kekompakan sesama tim.
 3. Peningkatan Kinerja Karyawan
Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pemanen dengan memberikan pengawasan yang baik dari mandor lapangan serta pemberian umpan balik secara berkala. Selain itu, pemberian insentif atau bonus bagi karyawan yang mencapai target dengan kualitas panen yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan , seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sektor atau perusahaan yang berbeda untuk melihat konsistensi hasil penelitian.

Penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi, seperti kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif, juga dianjurkan agar hasil penelitian lebih mendalam dan komprehensif. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas serta rekomendasi yang lebih aplikatif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan diberbagai bidang.

DAFTAR REFERENSI

- Akdon. (2017). *Strategic Manajemen For Educational Manajemen*. ALFABETA.
- Almansyah, R. W., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>
- Amalia, L., Sriwahyuni, E., & Wibisono, chablullah. (2022). *PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INLINE FLOW SPECIALTY*. 12(2), 96–109.
- Coetzee, M., Veldsman, D., Potgieter, I. L., & Ferreira, N. (2025). Heliyon Measuring enablers and indicators of employee engagement : Internal validity of the Flow @ Work engagement survey. *Heliyon*, 11(3), e42386. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e42386>
- Dandy Setiawan, Sumarni Sumarni, & Fitri Widiastuti. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Jambi. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 313–323. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1988>
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Arif, M. (2024). *Factor Affecting Work Engagement , Affective Commitment , And Organizational Citizenship Behavior*. 28(02), 293–317.
- Giauque, D. (2024). *The Relationship Between New Ways of Working and Employee Engagement : First and Foremost a Matter of Environment Fit*. 1–24.
- Hendinie, S. M., & Swasti, I. K. (2024). Analisis Kinerja Karyawan dalam Peningkatan Work Engagement dan Beban Kerja pada Karyawan PT. X. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 11063–11067. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5828>
- Idham, A. B. (2024). *PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(4), 1222–1233.
- Innayah, Yayuk, Y., Anggia Sari, L., & Julianto, H. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 5(3), 530–535. <https://doi.org/10.47065/jamek.v3i1.2148>
- Munaty, S., & Dandono, Y. R. (2022). *The Effect of Recruitment , Selection and Training Process on Employee Performance*. 1(1), 37–51.
- Pramukty, R., & Dewi Puspaningtyas Faeni. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3.200>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. IN MEDIA.
- Ridho Amirsyah Putra, M., & Halin, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkas Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04(01), 332–341.
- Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap

-
- Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambut Tebing Tinggi. *Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(2), 134–140. <https://doi.org/10.54367/Kukima.V1i2.2282>
- Sipahutar, A. P. T. R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. 8(1), 24–33.
- Suprihatin, P., & Tuti, W. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Telkom Samarinda. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 3(3), 9–13. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v3i3.1708>
- Vicky Drigo Wahyu, & Zusmawati Zusmawati. (2023). Dampak Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengelola Perkebunan PT. Kencana Sawit Indonesia). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1636>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Yudha, I. P. (2024). Pengaruh Work Engagement, Quality of Work Life, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Harapan Tunas Jaya. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.66>