

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja Karyawan berfungsi sebagai standar dan menunjukkan tingkat dedikasi serta kontribusi seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya, mereka cenderung berpartisipasi dalam hal-hal yang menjadi tujuan organisasi (Syahrani *et al.*, 2024). Hal ini menjadi sangat penting bagi PT Socfindo Indonesia Sungai Liput karena kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial dalam pasca terjadinya banjir tahun 2025 yang berdampak pada sebagian perusahaan. Kondisi pada pasca banjir tidak hanya memengaruhi beberapa fasilitas dan proses kerja, tetapi juga kondisi fisik dan psikologis para karyawan. Selain itu, keterlibatan para karyawan dalam pekerjaan juga memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan menunjukkan partisipasi yang aktif, kepedulian serta kemauan untuk berkontribusi lebih demi keberlangsungan pada PT Socfindo Indonesia Sungai Liput. Hal ini menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel penting dalam penelitian, karena sangat berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan operasional pada perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi di masa pemulihan pasca banjir tahun 2025.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Nurastuti, 2024).

Kinerja Karyawan adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis organisasi (Damayanti *et al.*, 2022). Ketahanan adalah proses beradaptasinya seseorang dengan baik dalam kondisi yang dia hadapi baik itu kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber yang membuat stres seseorang pribadi maupun organisasi untuk mendapatkan ketahanan dalam bekerja. Dalam hal ini ketahanan kerja dalam organisasi perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan secara pribadi maupun organisasi untuk mendapatkan ketahanan dalam bekerja (Anjarani *et al.*, 2022).

Faktor berikutnya yaitu Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi. Na'im (2000) menyatakan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan operasional, seperti menjalankan tugas rutin, mematuhi perintah atasan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hal ini menjadi sangat penting bagi PT Socfindo Indonesia Sungai Liput karena ketahanan kerja menjadi tuntutan penting pada pasca terjadinya banjir tahun 2025 agar karyawan mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul secara individu atau kolektif. Ketahanan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk dapat mengendalikan emosi, menjaga motivasi kerja, serta mempertahankan tanggung jawab yang diberikan oleh PT Socfindo Indonesia Sungai Liput. Sebagian karyawan yang memiliki ketahanan kerja yang tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang tidak normal, namun tetap menunjukkan semangat kerja, serta berupaya menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada tekanan dan ketidakpastian. Selain itu, ketahanan kerja juga berkaitan erat dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih aktif beradaptasi dalam aktivitas yang mendukung tujuan organisasi, seperti membantu proses pemulihan pasca terjadinya banjir, menjaga kerja sama tim, dan berkontribusi dalam pencapaian target PT Socfindo Indonesia Sungai Liput.

Dengan demikian, ketahanan kerja tidak hanya berperan penting dalam menjaga kondisi psikologis karyawan, tetapi juga berdampak langsung terhadap keterlibatan dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian PT Socfindo Indonesia Sungai Liput pasca banjir tahun 2025, ketahanan kerja menjadi variabel penting yang perlu dikaji, karena berpengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan dalam bertahan, beradaptasi, dan tetap

berkontribusi secara optimal bagi PT Socfindo Indonesia Sungai Liput di tengah kondisi krisis.

Ketahanan Kerja menurut *American Psychological Association* menjelaskan bahwa ketahanan adalah proses beradaptasinya seseorang dengan baik dalam kondisi yang dia hadapi baik itu kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber yang membuat stres seseorang. Dalam hal ini ketahanan kerja dalam organisasi perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan secara pribadi maupun organisasi untuk mendapatkan ketahanan dalam bekerja. Adapun dimensi dari ketahanan yaitu : 1). *Hardiness* yang menggambarkan ketahanan individu dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara pribadi dalam mengatasi situasi yang menekan, mengancam atau tak terduga serta segala perubahan yang mungkin terjadi, 2) *Persistence*, menggambarkan kekokohan diri dalam menggapai sesuatu, tidak mudah menyerah, meyakini atas kemampuannya dan bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan (Pascari, *et al.*, 2020).

Ketahanan Kerja menggambarkan kekokohan diri dalam menggapai sesuatu, tidak mudah menyerah, meyakini atas kemampuannya dan bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan (Anjarani *et al.*, 2022). Ketahanan Kerja adalah kemampuan individu untuk dapat bertahan hidup atau mengatasi kesulitan di tempat kerja atau kejadian yang tidak menyenangkan, mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan menemukan makna serta tujuan dalam pekerjaan (Sagafia *et al.*, 2022).

Faktor berikutnya yaitu keterikatan kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan karena berpengaruh terhadap keberlanjutan operasional perusahaan. Keterikatan karyawan seringkali disebut sebagai antipode positif dari *burnout* (Pratomo, 2022), merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlanjutan produktivitas perusahaan manufaktur yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Kondisi persaingan dalam dunia bisnis juga semakin ketat menuntut setiap pengusaha untuk mampu bersaing dan bertahan menghadapi para pesaingnya.

Keterikatan Kerja adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Firdaus, 2023). Keterikatan kerja penting untuk menjadi prioritas utama sebagai strategi perusahaan dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Menciptakan keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi. Keterikatan berkelanjutan, keterikatan harus dilaksanakan dan dikembangkan untuk jangka pendek dan panjang secara berkelanjutan karena *engagement* merupakan konsep yang mudah namun sulit untuk dieksekusi. Sehingga penting bagi level manajerial untuk dapat merumuskan upaya menciptakan *engagement* secara berkelanjutan dengan kontrol yang baik (Syamtar, 2019).

Keterikatan Kerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input bekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Logikanya adalah bahwa apabila perusahaan melibatkan para pegawai

dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku bagi individu saja, melainkan berlaku pada tim. Tim kerja diberikan kendali lebih atas kerja mereka, mereka maka moral dan kinerja akan meningkat (Robbins, 2017).

Karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput yang memiliki keterikatan kerja tinggi pasca banjir tahun 2025 cenderung tetap terhubung dengan pekerjaannya, menunjukkan rasa memiliki perusahaan, serta bersedia berkontribusi lebih dalam untuk mendukung pemulihan dan pencapaian target organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena adanya dorongan internal untuk berperan aktif demi keberlangsungan perusahaan.

Keterikatan Kerja merupakan seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Maulida, 2023). Keterikatan kerja merupakan kekuatan yang memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, kekuatan ini berupa rasa bangga memiliki pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan atau organisasi, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan rasa bangga memiliki

pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu, semangat dan keterikatan (Fatimatuz *et al.*, 2024).

Keterikatan Kerja sebagai salah satu dari unsur pembentuk utama perusahaan yang tidak dapat memberikan akibat langsung terhadap luaran organisasi yang bersifat finansial. Namun memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini mempunyai arti lingkungan pekerjaan yang berkinerja tinggi (*high performance work environment*) berpengaruh kuat terhadap karakter atau sifat keterikatan dan karakter atau sifat ini akan berpengaruh terhadap perilaku keterikatan dan perilaku keterikatan akan menghasilkan hasil luaran kinerja tinggi yang dapat diukur atau terlihat (Maulida, 2023).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Su'ud, 2017).

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Syarvina & Nabila, 2022). Hal ini menjadi sangat penting bagi PT Socfindo Indonesia Sungai Liput karena beban kerja merupakan kondisi yang timbul akibat interaksi antara tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dengan lingkungan kerja tempat aktivitas tersebut dilakukan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, perilaku, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya.

Faktor berikutnya yaitu beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Ohorela, 2021).

Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, tetapi juga tingkat kesulitan tugas, waktu penyelesaian, kondisi fisik lingkungan kerja, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam organisasi perusahaan, beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga

dan stamina, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan tuntutan konsentrasi, pengambilan keputusan, serta tekanan psikologis. Apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal. Namun, apabila beban kerja melebihi kapasitas individu atau tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, maka dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan kinerja. PT Socfindo Indonesia Sungai Liput pasca terjadinya banjir tahun 2025, kondisi beban kerja karyawan mengalami perubahan yang sangat signifikan. Banjir menyebabkan terganggunya fasilitas kerja, perubahan sistem dan alur kerja, serta bertambahnya tuntutan tugas, khususnya dalam proses pemulihan operasional perkebunan kelapa sawit. beban kerja menjadi variabel penting yang perlu dianalisis karena berpengaruh langsung terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan serta berdampak pada kinerja mereka. Pengelolaan beban kerja yang tepat mampu membantu perusahaan menjaga produktivitas dan mendukung pemulihan operasional secara berkelanjutan.

Beban kerja adalah banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja pada dasarnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Sumber daya dan kemampuan manusia menentukan tingkat beban kerja. Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kesehatan karyawan yang buruk, sedangkan tugas yang terlalu ringan dapat menyebabkan sumber daya seseorang terbatas (Hermawan, 2024).

Beban kerja adalah kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang. Pengertian dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sugesti & Akbar, 2023). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Syarvina & Nabila, 2022). Beban kerja karyawan dapat dipahami sebagai jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja mencakup berbagai aspek, seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, dan waktu tekanan yang dialami dalam menyelesaikan tugas-tugas ini (Toharudin *et al.*, 2024). Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan (Damayanti *et al.*, 2022).

Penelitian oleh Anjarani *et al.* (2022) menemukan bahwa ketahanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap tekanan, mengelola emosi, serta bangkit dari kondisi sulit, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang menghadapi perubahan lingkungan kerja sehingga ketahanan menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas. Dan penelitian Sagafia *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa ketahanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zaky (2021) menemukan bahwa individu dengan ketahanan kerja tinggi memiliki kemampuan

adaptasi lebih baik sehingga produktivitas meningkat. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap pencapaian target kerja organisasi.

Penelitian Manalu, Thamrin, Hasan, dan Syahputra (2021) pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian Supriadi et al. (2021) pada pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rosalina et al. (2024) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan faktor utama yang meningkatkan kinerja pegawai.

Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat, di samping itu perusahaan perlu melihat kemampuan karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Dan beban kerja yang memberikan rasa nyaman dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Aslian (2019) dan penelitian Nurastuti (2024) menjelaskan bahwa beban kerja justru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan karyawan. Beban kerja yang sesuai mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

bukti mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada peningkatan ketahanan kerja, penguatan keterikatan kerja, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik sejenis dengan objek, variabel, maupun pendekatan penelitian yang berbeda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh ketahanan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang?
4. Bagaimana pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh ketahanan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Indonesia Sungai Liput Kab. Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang secara deskriptif diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan ketahanan kerja, keterikatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel-variabel yang sama maupun variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengembangan teori mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi kondisi pasca bencana.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis pada sektor industri maupun organisasi lainnya dengan karakteristik yang berbeda.
6. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam situasi kerja yang mengalami perubahan akibat bencana.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Socfindo Indonesia Sungai Liput, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan pengelolaan beban kerja.
2. Bagi pihak manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada masa pemulihan pasca banjir agar produktivitas perusahaan tetap terjaga.

3. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya ketahanan kerja, keterikatan kerja, serta kemampuan mengelola beban kerja untuk meningkatkan kinerja.
4. Bagi Universitas Malikussaleh, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan penelitian berikutnya.
5. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, serta kemampuan dalam menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik penelitian.
6. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan referensi, dan dasar pengembangan penelitian dengan objek, variabel, maupun metode penelitian yang berbeda.