

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina Di Kabupaten Kepulauan Sula

Ardiansah Duwila¹, Merinda H. CH. Pandowo², Emilia Margareth Gunawan³

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Desember 29, 2025

Revised Desember 30, 2025

Accepted Januari 8, 2026

Kata Kunci:

Konflik Kerja,
Beban Kerja,
Employee Engagemen,
Kinerja Karyawan.

Keywords:

Work Conflict,
Workload,
Employee Engagement,
Employee Performance.

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel melibatkan Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan EmployeeEngagement (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 18, 601 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya ($\text{sig} = 0,000$) lebih kecil dari taraf signifikan (0,05). Yang berarti, H1 diterima. ketika dianalisis secara individu, Variabel Konflik Kerja (X1) menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $2,202 < t \text{ tabel } 2,037$ dan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$, yang berarti hipotesis H2 diterima. Sebaliknya, Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung $3,331 > t \text{ tabel } 2,037$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis H3 diterima. Sementara itu, Employee Engagement (X3) juga menunjukkan berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $0,479 < t \text{ tabel } 2,037$ dan tingkat signifikansi $0,635 < 0,05$, yang berarti H4 di Tolak. Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Konflik Kerja. Beban Kerja. Berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The results of the study showed that overall, variables involving Work Conflict (X1), Workload (X2), and Employee Engagement (X3) together had a significant influence on Employee Performance (Y). This can be seen from the calculated F of 18.601 which is greater than the f table, and the significance value ($\text{sig} = 0.000$) is smaller than the significance level (0.05). Which means, H1 is accepted. When analyzed individually, the Work Conflict Variable (X1) shows a significant effect on Employee Performance (Y), with a calculated t value of $2.202 < t \text{ table } 2.037$ and a significance level of $0.036 < 0.05$, which means the H2 hypothesis is accepted. On the other hand, Workload (X2) has a significant effect on mployee Performance, with a calculated t value of $3.331 > t \text{ table } 2.037$ and a significance level of $0.002 < 0.05$, so the H3 hypothesis is accepted. Meanwhile, Employee Engagement (X3) also shows an insignificant effect on Employee Performance (Y), with a calculated t value of $0.479 < t \text{ table } 2.037$ and a significance level of $0.635 < 0.05$, which means H4 is rejected. Overall, this study concludes that the Work Conflict Variable. Workload. Has an Influential and Significant Effect on Employee Performance. While Employee Engagement has an insignificant effect on Employee Performance.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Ardiansah Duwila
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado,
Manado, Indonesia
Email: ardiansahduwila@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. maksud dan tujuan manajemen SDM Meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis, dan social. Maksud ini menuntun proses pembelajaran dan praktik manajemen SDM dalam organisasi serta menggambarkan usaha-usaha yang berhubungan dengan SDM dari manajer pelaksana dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendukung usaha tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan melalui proses yang panjang dan berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, perencanaan dan evaluasi. Memantau perkembangan kinerja karyawan tidak hanya menguntungkan pihak perusahaan, tetapi juga membantu karyawan untuk mencapai potensi mereka secara optimal, sehingga berdampak positif pada moral dan kualitas kerja yang lebih baik. Apabila kinerja karyawan rendah, maka pelanggan merasa tidak puas. Akibatnya, kepentingan bisnis akan terpengaruh oleh kinerja yang buruk dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, agar bisnis perusahaan sukses, maka harus dilakukan peningkatan komunikasi antar tim dan pengembangan keterampilan teknis agar kinerja karyawan semakin optimal. Dengan pelatihan dan pembinaan yang tepat terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina yang berpotensi menjadi lebih unggul dan mendukung pertumbuhan PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina kedepan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok organisasi. Yang timbul karena mereka mempunyai pendapat, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Sehingga terjadi persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik kerja sebenarnya tidak akan pernah bisa dihindari dan pasti akan terjadi pada PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Tetapi jika konflik dapat dikelola dengan baik melalui komunikasi yang efektif dan penyelesaian masalah yang tepat, konflik dapat menjadi sumber perbaikan dan inovasi dalam proses kerja. Oleh karena itu, PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Perlu mengimplementasikan strategi pengelolaan konflik yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja karyawan. 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 berbedabeda. 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. Jika sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan mempertimbangkan kapasitas, waktu, dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja optimal karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan Faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki *engagement* biasanya terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Perlu terus mengembangkan strategi untuk meningkatkan *employee engagement* melalui komunikasi yang baik, penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan kausal antara variabel independen (konflik kerja, beban kerja, dan *employee engagement*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden melalui kuesioner terstruktur.

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut [1], sampling jenuh (census sampling) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini biasanya dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil. Hal ini juga disampaikan oleh Etikan et al. (2020), bahwa sampling jenuh cocok digunakan ketika seluruh populasi memiliki peran penting yang sama dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Data primer dalam penelitian ini meliputi data mengenai konflik kerja, beban kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina.

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data produksi PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 dengan kriteria: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan

manajer HRD PT. Alam Bumi Enterprises Coklat Sulamina untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi konflik kerja, beban kerja, employee engagement, dan kinerja karyawan. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian, seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data produksi.

2.5 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah langkah untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono [2], validitas berhubungan dengan tingkat kesesuaian antara data yang diperoleh dari objek penelitian dengan data yang dicatat oleh peneliti.

Uji reliabilitas diterapkan dalam menilai besaran sebuah kuesioner bisa memberikan capaian yang konsisten dalam mengukur suatu variabel tertentu. Menurut Ghozali [3], reliabilitas merujuk pada metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang terdiri dari indikator suatu variabel atau konstruk.

2.6 Uji Normalitas

Menurut Ghozali [4] menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

2.7 Uji Multikolineritas

Tujuan dari dilangsungkannya uji ini yakni mendeteksi timbulnya korelasi antara variabel independen pada suatu model. Jika terjadi multikolinearitas yang tinggi, hal ini dapat memperlebar rentang kepercayaan estimasi parameter dan meningkatkan standar error koefisien regresi.

2.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, seperti yang dijelaskan oleh Priyatno [5] heteroskedastisitas terjadi ketika varian residual tidak serupa antar pengamatan. Pada model regresi yang ideal, diharapkan terdapat kondisi homoskedastisitas, di mana varians residual antar pengamatan bersifat konstan. Ketika terjadi heteroskedastisitas, estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien, yang dapat mengurangi keakuratan dan validitas inferensi statistik yang dihasilkan.

2.9 Analisis Linier Berganda

Analisis ini dipakai guna menguji pengaruh atau korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat (variabel dependen/Y) terhadap pengembangan karir.

Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a = Konstanta

b = Koefisien Peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan

X₁ = Konflik Kerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Employee Engagement

e = error atau residual

2.10 Uji Hipotesis

2.11 Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen menurut Ghazali [5]. Dengan membandingkan pengaruh variabel independen dan dependen sekaligus, uji F ini diharapkan dapat menarik kesimpulan. Apabila skor $F < 0,05$, mengindikasikan variabel independen berdampak simultan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya.

2.12 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Mengingat semua variabel lain tetap sama, uji-t dapat digunakan untuk menilai dampak variabel independen pada variabel dependen melalui derajat keyakinan 95% atau tingkat sig. kepastian 5% ($\alpha = 0,05$)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
X1	X1.1	0,796	0,000	Valid
	X1.2	0,876	0,000	Valid
	X1.3	0,838	0,000	Valid
	X1.4	0,747	0,000	Valid
	X1.5	0,787	0,000	Valid
X2	X2.1	0,885	0,000	Valid
	X2.2	0,856	0,000	Valid
	X2.3	0,880	0,000	Valid
X3	X3.1	0,534	0,001	Valid
	X3.2	0,688	0,000	Valid
	X3.3	0,709	0,000	Valid
	X3.4	0,872	0,000	Valid
Y	Y1	0,887	0,000	Valid
	Y2	0,858	0,000	Valid
	Y3	0,868	0,000	Valid
	Y4	0,862	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data dari SPSS, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butiran pernyataan r Hitung $> 0,334$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterrangan
Konflik Kerja (X1)	0,867	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,844	Reliabel
Employee Engagement (X3)	0,665	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,891	Reliabel
----------------------	-------	----------

(Sumber : Hasil Olah Data dari SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukan dari nilai *Crobach Alpha's* yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai *Cronbach Alpha's* tersebut juga menunjukan bahwa instrument pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60991249
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.109
	Negative	-.164
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber : Hasil Olah Data dari SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas yang telah tersedia diatas menunjukan hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada gambar menunjukan bahwa data untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan nilai signifikansi 0,059, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdistribusi normal.

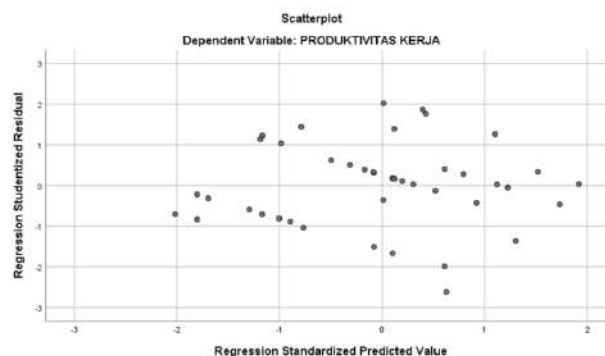
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.569	7.147		.220	.828		
	Konflik_Kerja	.328	.149	.326	2.202	.036	.532	1.878
	Beban_Kerja	.683	.205	.517	3.331	.002	.483	2.071
	Employee_Engagement	.189	.394	.059	.479	.635	.769	1.300

A Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas, uji multikolinearitas menunjukan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu Factor (VIF) masing Konflik Kerja (1,878), Beban Kerja (2,071), dan Employee Engagement (1,300). Seluruh nilai VIF berada di bawah batas maksimum 10, yang menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga semua variabel independen layak digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pola distribusi data menunjukan titik-titik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang teratur, seperti corong, gelombang, atau pola yang melengkung. Titik-titik juga tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal (residual = 0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Residu memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu variance residual bersifat konstan di sepanjang rentang prediksi. Oleh karena itu, data yang menunjukan homoskedastisitas dapat dianggap sebagai data yang baik dan cocok untuk analisis lebih lanjut.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error
(Constant)	1.569	7.147
Konflik_Kerja	.328	.149
Beban_Kerja	.683	.205
Employee_Engagement	.189	.394

Tabel di atas menunjukan pada kolom kedua (*Unstandardizes Coefficients*) bagian B memperoleh nilai variabel Konfik Kerja sebesar (X1) dari 0,328, Beban Kerja (X2) sebesar 0,683 dan Employee Engagement (X3) sebesar 0,189. Sehingga hasil ini didapatkan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1.569 + 0,328 X1 + 0,683 X2 + 0,189 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 1,569 artinya. Jika variable Konflik Kerja, Beban Kerja,

- dan Employee Engagement bernilai 0, maka Kinerja Karyawan bernilai 1,569
- 1 Nilai koefisien = 0,328 bernilai positif. dan memiliki artian setiap terjadi peningkatan Konflik Kerja, (X1) maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,328
 - 2 Nilai koefisien = 0,683 bernilai positif. dan memiliki artian setiap terjadi peningkatan Beban Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,683
 - 3 Nilai koefisien = 0,189 bernilai positif. sehingga setiap terjadi peningkatan Employee Engagement (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,189

3.5 Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.213	3	53.738	18.601	.000 ^b
	Residual	86.669	30	2.889		
	Total	247.882	33			

a Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Konflik_Kerja, Beban_Kerja
(Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025)

Dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda yang melibatkan Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan EmployeeEngagement (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 18, 601 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari taraf signifikan (0,05). Dengan kata lain, Ho ditolak dan Ha diterima

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.569	7.147		.220	(Constant)
Konflik_Kerja	.328	.149	.326	2.202	Konflik_Kerja
Beban_Kerja	.683	.205	.517	3.331	Beban_Kerja
Employee_Engagement	.189	.394	.059	.479	Employee_Engagement

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Nilai t tabel pada tingkat kesalahan (α) = 5% (0,05), dengan *Degree Of Freedom* (df) = (n-k). Jumlah sampel (n) adalah sebanyak 35 orang responden dan jumlah variabel penelitian (k) adalah 4 sehingga diperoleh t tabel = t ($\alpha/2$; n-k-1)

$$= t (0,025 ; 32) = 2.037$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik Kerja (X1)

Variabel Konflik Kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung (2,202) yang lebih besar dari t tabel (2.037), dan nilai signifikansinya (sig = 0,036) lebih kecil dari (0,05). Dengan demikian, menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan. (Y).

2. Beban Kerja (X2)

Pada variabel Beban Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut tampak dari t hitung (3.331) yang lebih besar dari t tabel (2.037) , dan nilai signifikansinya (sig = 0,002) lebih kecil dari (0,05). Dengan kata lain, Beban Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan. (Y).

3. Employee Engagement (X3)

Pada variabel Employee Engagement (X3) memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hal tersebut tampak dari t hitung (0,479) yang lebih kecil dari t tabel (2.037) , dan nilai signifikansinya (sig = (0,635) lebih besar dari (0,05). Dengan kata lain, Employee Engagement (X3) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. (Y).

3.6 Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806a	.650	.615	1.700

a Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Konflik_Kerja, Beban_Kerja

(Sumber : Data Olahan, SPSS 26< 2025)

Hasil analisis pada tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,650. Angka ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Employee Engagement, Konflik Kerja, dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 65%. Sementara itu, sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 memperlihatkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel yang digunakan, kemampuan prediksi model tetap tinggi yaitu sebesar 61,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

3.7 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung 7,623 > F tabel 2,83 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Employee Engagement secara Bersama sama memilikipengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. dapat di lihat dari nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf singnifikan yang ditentukan. Hal ini dapat di jelaskan bahwa Konflik Kerja, Beban Kerja dan Employee Engagement. Kerja yang berbeda-beda yang dirasakan oleh setiap karyawan di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulaun Sula. Tergantung dari penilain tiap-tiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan, apakah konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, Apakah beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, dan apakah employee Engagement berpengaruh meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Dari penelitian terdahulu. Yesi Faradita [6] dengan judul Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian kantor PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang. Konflik Kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Erwandari dan Sari [7]. Hasil penelitian menjelaskan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [8]. dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi. penelitian sebelumnya dari Anita, Priharti & Herlina (2022) mampu membuktikan bahwa budaya organisasi dan employee engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7.1 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung (2,202) yang lebih besar dari t tabel (2,037), dan nilai signifikansinya (sig = 0,036) lebih kecil dari (0,05). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novia, dkk (2022). Kapitan, dkk (2019), Waruwu, dkk [10] menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja karyawan, maka kinerja akan semakin menurun. penelitian yang dilakukan oleh (Sri Devi Zebua, 2017) dengan judul penelitian pengaruh konflik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika konflik meningkat maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan,

3.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung (3,331) yang lebih besar dari t tabel (2,037) , dan nilai signifikansinya (sig = 0,002) lebih kecil dari (0,05). Dengan kata lain, Beban Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak

Dari hasil penelitian terdahulu Idayanti et. al. (2020) secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015), Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Hafni (2015), Tjiabrata (2017), Darmawan dan Arif (2017), Aslian (2019), Dendeng et al. (2020), Lamin (2020), Silva (2021), Araujo (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7.3 Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa Employee Engagement (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung (0,479) yang lebih kecil dari t tabel (2,037) , dan nilai signifikansinya (sig = 0,635) lebih besar dari (0,05). Dengan kata lain, Employee Engagement (X2) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis alternative (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) di terima.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Joushan et al. (2015) yang memiliki kesimpulan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tentu saja perbedaan ini terjadi disebabkan keadaan perusahaan yang berbeda juga dimensi atau indikator yang digunakan di dalam penelitian berbeda dengan penelitian ini. *BlessingWhite Research* (2013), karyawan dengan tingkat

engagement terendah yakni para “*The Disengaged*”, memiliki perilaku yang negatif di dalam kesehariannya. Misalnya, mereka cenderung selalu mengeluh dan membicarakan hal-hal buruk tentang perusahaan ke semua orang. Selain dapat berdampak buruk bagi image perusahaan, keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh karyawan tersebut dapat memicu suasana negatif dan ditakutkan menular kepada karyawan lainnya. Suasana kerja yang negatif akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja, dan hal tersebut akan berdampak pada kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

4. KESIMPULAN

Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula.

Konflik Kerja. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula

REFERENSI

- [1] Sugiono, (2021), Teori Populasi dan Pengambilan SapelLink: Artikel ini tersedia di jurnal.literasikitaindonesia.com.
- [2] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [3] Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Priyatno, D. (2022). SPSS untuk analisis data statistik. Mediakom
- [6] Faradita, Yesi, (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang. Universitas Mulawarman. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (4): 1395-1407;ISSN2355-5408,ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- [7] Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT pos Indonesia (Persero) bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39–49.
- [8] Irawati, R. (2017). Analisis Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*
- [9] Novia, J., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. *PURIBERSAMA: Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen dan Mahasiswa*,1(2).
- [10] Waruwu, A. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14
- [11] Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini and Saroyini, P. 2020. The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4(6): 29-37
- [12] Adityawarman, Y., Sanim, B., dan Sinaga, B.M. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.