


PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DAN *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN(PERSERO) RAYON AMPERA

Isnin Fajar¹, Sabeli Aliya²

¹Universitas Bina Darma, Palembang

²Universitas Bina Darma, Palembang

email: sably@binadarma.ac.id

<p>Diterima: Diterima: Diterbitkan:</p> <p>Kutipan: Fahad, S., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Cyberloafing Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Bank BUMN Di Kota Surabaya. <i>Commercium : Jurnal Bisnis dan Manajemen</i>, 1(1), 1-10. https://doi.org/10.61978/commerciu.m.v2i1</p>	<p>ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Strategi Manajemen Konflik dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 113 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Strategi manajemen konflik dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi yang lebih luas serta menambahkan variabel yang lainnya.</p> <p>Kata kunci: Strategi Manajemen Konflik, <i>Employee Engagement</i>, Kinerja Karyawan</p>
	<p> Ini adalah artikel akses terbuka di bawah Lisensi CC-BY 4.0</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka, (Amady dkk, 2021) menyatakan bahwa “konflik adalah proses sosial di antara beberapa orang. *Employee engagement* sering disebut-sebut sebagai faktor penting bagi kesuksesan dan daya saing sebuah organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada (Wardani & Fatimah, 2020). Rendahnya kinerja juga dapat disebabkan oleh aspek-aspek teknis dalam budaya atau sistem kerja yang kurang mendukung,

Judul

Nama penulis

seperti tidak jelasnya tugas pokok dan fungsi dari seorang pegawai, beban kerja yang tinggi (dapat disebabkan karena kurangnya jumlah pegawai, volume kerja yang tinggi, dan lain-lain), dan kurang sepadannya imbalan jasa terhadap volume pekerjaan yang tinggi.

Tabel 1.1
Penurunan Karyawan Pada PT. PLN Rayon Ampera

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Tingkat Turnover (%)
April 2023	143	5	5%
Mei 2023	138	3	3.16%
Juni 2023	135	2	2.17%
Juli 2023	133	4	4.44%
Agustus 2023	129	2	2.33%
September 2023	127	1	1.19%
Oktober 2023	126	3	3.61%
November 2023	123	2	2.5%
Desember 2023	121	1	1.28%
Januari 2024	120	2	2.6%
Februari 2024	118	3	4%
Maret 2024	115	2	2.78%

Sumber PT. PLN Rayon Ampera.

Melalui hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT.PLN mengacu pada tingkat di mana karyawan meninggalkan perusahaan dalam periode tertentu. Tingkat turnover yang tinggi dapat merugikan organisasi, menyebabkan peningkatan biaya, hilangnya pengetahuan dan keahlian, serta penurunan moral di antara karyawan yang tersisa. Banyak faktor yang dapat berkontribusi pada penurunan karyawan, dan alasan spesifiknya mungkin berbeda-beda tergantung pada perusahaan salah satunya adalah manajemen konflik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Ampera yang berlokasi di Jalan Gub. H. Bastari, Jakabaring Palembang, Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan dua variabel independen, satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah strategi manajemen konflik dan employee engagement, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan secara sistematis dari objek penelitian, dengan menggabungkan hubungan antara variabel yang terlibat. Secara khusus, variabel independen adalah strategi manajemen konflik (X1) dan employee engagement (X2). Penelitian ini mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam populasi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Data primer diperoleh langsung dari sumber, sehingga memberikan informasi langsung. Selain itu, data

Judul

Nama penulis

sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen dan laporan tertulis yang tersedia di PT. PLN. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua unit analisis yang karakteristiknya diantisipasi untuk diperiksa. Unit analisis mengacu pada entitas yang akan dipelajari atau dianalisis. Secara khusus, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian, berjumlah 113 orang. Sampel mewakili sebagian dari populasi, dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel. Sangat penting bahwa sampel secara akurat mencerminkan populasi, memastikan bahwa kesimpulan yang diambil dari sampel berlaku untuk seluruh populasi (Renggo, 2020). Para peneliti menggunakan total sampling, metode pengambilan sampel probabilitas, karena sifat sumber data yang luas. Pengambilan sampel probabilitas adalah teknik yang memberi setiap anggota populasi peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Setyorini et al., 2023). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap variabel menggunakan koefisien momen produk orang melalui program Spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PLN didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Dinas Listrik dan Gas yang beroperasi di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Energi dengan kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,5 MW. Dalam rangka kemerdekaan bangsa, pemuda dan tenaga listrik melalui delegasi pekerja/karyawan listrik dan gas bersama Kepala KNI Pusat berinisiatif bertemu dengan Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan Bel yang sebelumnya telah diambil alih oleh Jepang, untuk kemudian menjadi milik Pemerintah Republik Indonesia. Sebelumnya, perusahaan yang kemudian diubah menjadi Dinas Listrik dan Gas adalah beberapa perusahaan asal Bel yang mengoperasikan pabrik gula dan perkebunan teh di wilayah Nusantara. Seiring dengan adanya kebutuhan listrik dalam proses produksi pada akhir abad ke-19, N.V. Handelsvennootschap yang berkantor pusat di Amsterdam mendirikan perusahaan listrik di Batavia dengan nama Nederlandche Indische Electriciteit Maatschappij (NIEM). Perang Dunia II yang juga terjadi di wilayah Nusantara akhirnya menyebabkan perusahaan listrik diambil alih oleh tentara Jepang, sebelum berhasil dikendalikan oleh pemuda Indonesia.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	97	86,32%
Perempuan	16	13,68%
Jumlah	113	100%

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 113 karyawan. Dari hasil kuesioner yang dibagikan dapat diketahui jumlah responden laki – laki lebih besar dari pada responden perempuan karena pekerjaan membutuhkan tenaga yang kuat.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	32	29,06%
20-30 tahun	67	58,97%
30-50 tahun	14	11,97%
>50 tahun	0	0%
Jumlah	113	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat hasil dari responden berdasarkan usia merupakan nilai tertinggi dari usia 20-30 tahun hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (persero) Rayon Ampera adalah tergolong usia muda dan memiliki semangat kerja yang relative tinggi, dengan usia

Judul

Nama penulis

tersebut merupakan usia yang produktif dan juga pekerjaannya membutuhkan tenaga kerja yang banyak dan juga kuat.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	17	14,53%
Diploma	32	29,06%
S1	55	48,72%
S2	9	7,69%
S3	0	0%
Jumlah	113	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebesar 48,72% responden jenjang pendidikan S1 merupakan jumlah persentase tertinggi. Karena hal ini membuktikan bahwa jenjang pendidikan S1 sesuai dengan yang dibutuhkan instansi tersebut berdasarkan posisi yang sangat membutuhkan keahlian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang memiliki kemampuan yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan, dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka akan semakin mempunyai wawasan dalam bekerja.

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
strategi manajemen konflik	113	25.00	50.00	47.0088	4.26258
employee engagement	113	18.00	30.00	24.2655	2.64243
kinerja karyawan	113	45.00	60.00	53.6549	3.05827
Valid N (listwise)	113				

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif diatas, dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

1. Variabel Strategi manajemen konflik (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 25 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata Strategi manajemen konflik sebesar 47,0088 dan standar deviasi harga adalah 4,26258
2. Variabel *employee engagement* (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 18 sedangkan nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata *employee engagement* 24,2655 dan standar deviasi harga adalah 2,64243
3. Variabel kinerja karyawan (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 45 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 53,6549 dan standar deviasi harga adalah 3,05827.

Judul

Nama penulis

Uji Validitas**Hasil Uji validitas Strategi Manajemen Konflik**

NO	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,946	0,114	Valid
X1.2	0,941	0,114	Valid
X1.3	0,658	0,114	Valid
X1.4	0,782	0,114	Valid
X1.5	0,842	0,114	Valid
X1.6	0,840	0,114	Valid
X1.7	0,934	0,114	Valid
X1.8	0,942	0,114	Valid
X1.9	0,949	0,114	Valid
X1.10	0,949	0,114	Valid

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah

Dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka tidak valid. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya butiran pernyataan dari variabel strategi manajemen konflik (X1) tersebut valid.

Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,961	0,114	Valid
X2.2	0,855	0,114	Valid
X2.3	0,968	0,114	Valid
X2.4	0,950	0,114	Valid
X2.5	0,933	0,114	Valid
X2.6	0,975	0,114	Valid

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka tidak valid. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya butiran pernyataan dari variabel employee engagement (X2) tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,791	0,114	Valid
Y2	0,880	0,114	Valid
Y3	0,815	0,114	Valid
Y4	0,794	0,114	Valid
Y5	0,901	0,114	Valid
Y6	0,800	0,114	Valid
Y7	0,906	0,114	Valid
Y8	0,913	0,114	Valid
Y9	0,882	0,114	Valid
Y10	0,887	0,114	Valid
Y11	0,800	0,114	Valid
Y12	0,855	0,184	Valid

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Judul

Nama penulis

Dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, begitu juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka tidak valid. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Artinya butiran pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) tersebut valid.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Strategi manajemen konflik (X1)	0,915	Reliable
Employee engagement (X2)	0,820	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	0,781	Reliable

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Dikatakan reliabel apabila Cronbach alpha $>$ 0,60.

- X1 (strategi manajemen konflik), $0,915 > 0,60$ artinya reliabel. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach alpha $>$ 0,60, yaitu $0,915 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel strategi manajemen konflik (X1) reliabel.
- X2 (employee engagement), $0,820 > 0,60$ artinya reliabel. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach alpha $>$ 0,60, yaitu $0,820 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel employee engagement (X2) reliabel.
- Y (kinerja karyawan), $0,781 > 0,60$ artinya reliabel. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach alpha $>$ 0,60, yaitu $0,781 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (X1) reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
V12	.303	113	<,001	.637	113	<,001
V19	.249	113	<,001	.839	113	<,001
V32	.200	113	<,001	.909	113	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Hasil analisis grafik normal probability plot dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada gambar tidak mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Tabel 4.11 merupakan hasil uji normalitas data dari variabel yang diuji. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001, dimana nilai signifikan dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa data dari variabel yang diuji dinyatakan berdistribusi tidak normal (Pratama & Permatasari, 2021).

Judul

Nama penulis

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	7.064	1.842		3.836	<,001		
	V12	.357	.060	.317	5.964	<,001	.424	2.356
	V19	1.117	.089	.669	12.592	<,001	.424	2.356

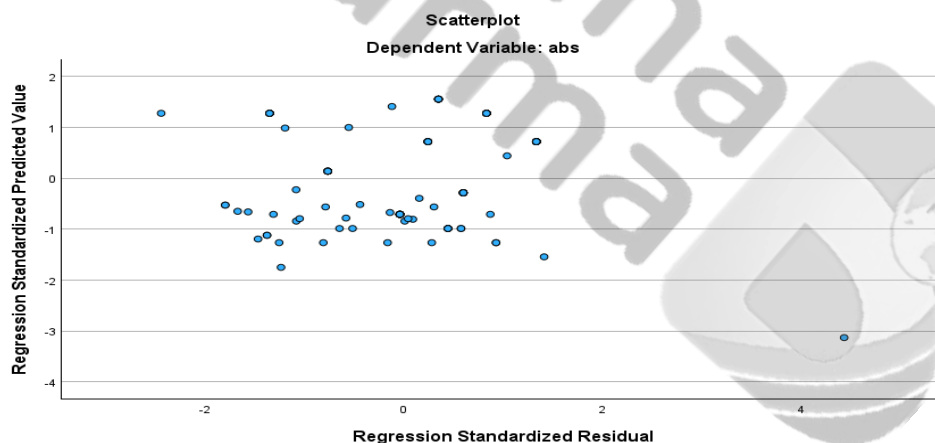
a. Dependent Variable: V32

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Berdasarkan VIF dibawah atau < 10 dari tolerance value diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel strategi manajemen konflik (X1) dan variabel employee engagement (X2) adalah $2.356 < 10$ dan nilai tolerance value $0,424 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Tabel 4.13 menunjukkan grafik scatterplot dari uji heteroskedastisitas dimana terlihat titik-titik pada grafik berada disekitar angka nol dan tersebar, titik-titik pada grafik tidak mengumpul pada suatu tempat atau bisa dikatakan tidak membentuk sebuah pola bergelombang, maka hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas (Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, 2022).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji persamaan regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.064	1.842		3.836	<,001
	V12	.357	.060	.317	5.964	<,001
	V19	1.117	.089	.669	12.592	<,001

a. Dependent Variable: V32

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Judul

Nama penulis

$$Y = a + B1.x1 + B2.x2 + e$$
$$= 7,064 + 0,357 + 1,117$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,064 menyatakan rata-rata nilai kinerja karyawan jika variabel X1 dan X2 tidak mengalami perubahan.
- B1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa variabel strategi manajemen konflik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel strategi manajemen konflik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,357 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- B2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 1,117, menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *employee engagement* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,076 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.866	2.103

a. Predictors: (Constant), V19, V12

b. Dependent Variable: V32

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Hasil Output Model Summary di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,868. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel strategi manajemen konflik mempengaruhi sebesar 86,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 1,32 % di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.064	1.842		3.836	<,001
	V12	.357	.060	.317	5.964	<,001
	V19	1.117	.089	.669	12.592	<,001

a. Dependent Variable: V32

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t signifikan pengaruh strategi manajemen konflik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t

Judul

Nama penulis

hitung $5,964 >$ nilai t tabel $1,981$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh strategi manajemen konflik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Sedangkan sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai t signifikan pengaruh *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,592 >$ nilai t tabel $1,981$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3211.280	2	1605.640	362.984	<,001 ^b
	Residual	486.579	110	4.423		
	Total	3697.858	112			

a. Dependent Variable: V32

b. Predictors: (Constant), V19, V12

Sumber: output SPSS, data sekunder telah diolah.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh strategi manajemen konflik (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan f hitung $362,984 >$ nilai f tabel $3,08$, hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh strategi manajemen konflik (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

H1: Terdapat Pengaruh Positif Antara Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera

Hasil pengujian hipotesis dari hasil analisis yang telah dilakukan berarti model penelitian ini antara pengaruh strategi manajemen konflik terhadap kinerja karyawan positif artinya hipotesis pertama diterima. Hasil diatas sejalan dengan penelitian Alliyuana et al., 2024 hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui wawancara dan observasi bahwa *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kinerja terhadap karyawan sudah sangat baik karena perusahaan menetapkan strategi retensi yang telah diterapkan dan disesuaikan dengan SDM yang ada yang nantinya akan mengarah terhadap beban kerja, kompensasi serta kepuasan karyawan.

H2: Terdapat Pengaruh Positif Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera

Hasil pengujian hipotesis dari hasil analisis yang telah dilakukan berarti model penelitian ini antara pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan positif artinya hipotesis kedua diterima. Hasil diatas sejalan dengan penelitian Pratiwi & Fathoni (2019) bahwa *employee engagement* dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kepuasan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui

Judul

Nama penulis

kepuasan kerja, dan work-life balance tidak berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan untuk menjaga dan memperhatikan kinerja karyawan dengan meningkatkan kualitas karyawannya terlebih melalui faktor employee engagement dan work-life balance pada karyawan agar kepuasan kerja dapat terpenuhi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat. Iklim dalam bekerja menjadi faktor tingkat kepuasan karyawan dalam penelitian ini terutamanya dalam hubungan sosial pekerja pada perusahaan, sehingga perlu adanya tindakan mengenai permasalahan pada iklim kerja karyawan, agar tingkat kepuasan mampu menjadi salah satu pengaruh pada kinerja yang diharapkan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel job rotation, turnover intention, dan motivasi kerja yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan, serta memperluas konteks penelitian agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

H3: Terdapat Pengaruh Positif Antara Strategi Manajemen Konflik Dan Employee Enggement Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera

Hasil pengujian hipotesis dari hasil analisis yang telah dilakukan berarti model penelitian ini antara pengaruh strategi manajemen konflik dan employee engagement terhadap kinerja karyawan positif artinya hipotesis ketiga diterima. Hasil diatas sejalan dengan penelitian Atthohiri Wijayati (2021) Hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data peneliti, maka Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang Pengaruh Strategi Manajemen Konflik Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dan kemudian dapat memberikan berupa saran untuk Perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera, sebagai berikut:

1. Hasil analisis dan pembahasan bahwa strategi manajemen konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis dan pembahasan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil analisis data penelitian bahwa strategi manajemen konflik dan employee engagement berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

DFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Farida, N., Wicaksono, S., Rahmawati, Y., Istiani, A., & Arnidha, Y. (2020, February). Experimentation of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Learning Number Theory. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1467, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092-1100.
- Baburaj, A., Aliyana, A. K., SK, N. K., Bairagi, S., Kumar, C., Mulvihill, D. M., & Stylios, G. K. (2024). High-performance biodegradable triboelectric nanogenerators based on hydroxypropyl methylcellulose and zinc oxide hybrid composites. *Nano Energy*, 128, 109943.

Judul

Nama penulis

- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236-252.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal ilmiah m-progress*, 11(1).
- Pratiwi, L., Amboningtyas, D., & Fathoni, A. (2019). Analisis Laporan Keuangan Dengan Menggunakan Model Altman Z-Score Dan Springate Dalam Memprediksi Kebangkrutan (Studi Pada Perusahaan Kosmetik Yang Terdaftar Di IDX Pada Tahun 2013-2017). *Journal of Management*, 5(5).
- Ramadhan, F., El Amady, M. R., & Nurti, Y. (2021). Mitos Gajah: Upaya Damaikan Konflik Gajah–Manusia di Balai Raja Bengkalis. *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya*, 23(2), 256-264.
- Renggo, Y. R. (2020). Metodologi Penelitian Kantitatif. *Kualitatif Dan Kombinasi (Issue March)*.
- Setyorini, U., Sigalingging, L., Kesuma, D., & Lubis, F. M. (2023). Analysis of the Role of Compensation as a Moderator Variable in the Relationship Between Job Security and Turnover Intention in Restaurants Holding Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1543-1549.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan horizontal education mismatch. *Jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85.