

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. Pandowo¹; Emilia Margareth Gunawan¹

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia

Koresponden email: ardiansahduwila@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work conflict, workload, and employee engagement on employee performance at PT Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Employee performance is a crucial factor in achieving company goals, so it is necessary to understand the factors that influence it. The approach used in this study is quantitative with a survey method. The population in this study is all 35 permanent employees of PT Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. The sampling technique used saturated sampling technique (census), where all members of the population were sampled. The data analysis technique used multiple linear regression analysis method processed through SPSS version 26. 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 (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 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 Employee Performance, with a calculated t value of 3.331 > t 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 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.

Keywords: Work Conflict, Workload, Employee Engagement, Employee and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perlu dipahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina, yang berjumlah 35 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang di olah melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel melibatkan Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Employee Engagement (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). 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 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 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 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.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Beban Kerja, Employee Engagemen, dan Kinerja Karyawan

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.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Bumi Enterprises Coklat Sulamina.
2. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Bumi Enterprises Coklat Sulamina.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Bumi Enterprises Coklat Sulamina.
4. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Bumi Enterprises Coklat Sulamina

METODOLOGI PENELITIAN

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.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021), 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.

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 Coklat 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 Coklat Sulamina.

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.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas adalah langkah untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019:176), 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 (2020), reliabilitas merujuk pada metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang terdiri dari indikator suatu variabel atau konstruk.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

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

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, seperti yang dijelaskan oleh Priyatno (2022) 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.

Analisis Linier Berganda

Analisis ini dipakai guna menguji pengaruh atau korelasi antar variable 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

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen menurut Ghozali (2021). 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.

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% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung $7,623 > F$ tabel $2,83$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan 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 $> F$ tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan 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 Kepulauan Sula. Tergantung dari penilaian 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 (2017) 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 (2020). 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 (Irawati, 2017). 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.

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 (2019) 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.

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.

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 (Ha) ditolak dan hipotesis nol (H0) 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan diatas, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut :

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

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka dapat dijelaskan saran sebagai berikut :

1. Karena konflik kerja terbukti memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. Disarankan untuk tetap perlu menjaga hubungan kerja agar tidak terjadi kesalahan dalam berkominikasi dan juga perbedaan tujuan.
2. Karena beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. disarankan untuk melakukan evaluasi dan perencanaan beban kerja yang lebih proporsional.
3. Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi employee engagement sangat penting dalam kinerja karyawan. PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula. Disarankan sebaiknya lebih aktif meningkatkan employee engagement.
4. Penelitian hanya memasukan Konflik Kerja, Beban Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Bumi Enterprises Cokelat Sulamina di Kabupaten Kepulauan Sula.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Mu'tafi. (2020), Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global Volume dan Nomor: Vol. 20, No. 2, hlm. 106–125 DOI: <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- 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. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182/9383>. Diakses 22 Maret 2019
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Semen Kediri. Jurnal Otonomi.Vol. 21, No. 1, April 2021 <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1331>
- Aslian, Mas Yogi. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Vol.7, No. 3(2019). ISSN:E-ISSN: 2549-192X <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/28887/26452>
- BlessingWhite Research. (2013). Employee Engagement Research Update (Issue January). <https://blessingwhite.com/wp-content/uploads/2018/11/Employee-EngagementResearch-Report-2013.pdf>
- Dendeng, R. C. V, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.8, No. 4. (2020).ISSN: 2303-1174 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30436>
- E Budiyanto & M Mochklas. (2020), Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Yos Soedarso Economic Journal. journal.lembagakita.org. <https://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/5306/>
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT pos Indonesia (Persero) bengkulu 38000. Managment Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2), 39–49. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/7731>
- Fanila Kasmita Kusuma. (2021), Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi di Era Digital Kusuma yang karyanya. Volume 15, Nomor 10, halaman 5579–5590 <https://journals.upiyai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/5308/4045>
- 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 <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/3734>
- Farndale, E., & Murrer, I. (2014), Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. The International Journal of Human Resource Management (Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia) https://www.researchgate.net/publication/281703601_Job_resources_and_employee_engagement_A_cross%20E2%80%91national_study
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, Chalidah. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Frontliner BRI Syariah Cabang Bandung. Thesis. Fakultas Syari'ah Unisba. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/download/873/854>
- Husni Mubarak. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan), 5(1), 65–80. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7268>
- 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. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/E20462937.pdf>
- Iendy Zelviean Adhari.(2020), Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id>
- Irawati, R. (2017). Analisis Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. Jurnal Inovasi Dan Bisnis. <https://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/171/0>

- J. Stanley dan S Syahrian (2021), Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja. Artikel ini dipublikasikan dalam E Jurnal Manajemen TSM (Trisakti School of Management). Volume dan Halaman: Volume 1, Nomor 3, halaman 79–88 (tahun 2021). [11/12, 04.30] <https://jurnalism.id/index.php/EJMTSM/article/download/1213/673>
- Kapitan, A., & Dewi, A. A. S. K. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen. 8(5). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/44447/29184>
- 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). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/7554/5567/17227>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh employee engagement dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang perkebunan kelapa sawit. Mbia, 14(1), 34-47. <https://rie.binadarma.ac.id/file/journal/pengaruh-employee-engagement-dan-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-di-bidang-perkebunan-kelapa-sawit-1638501756.pdf>
- Sugiono, (2021), Teori Populasi dan Pengambilan Sapellink: Artikel ini tersedia di jurnal.literasikitaindonesia.com.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. Jurnal of Manajementand Bussines, 2(1), 1–9. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215>
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No. 2 (2017). ISSN: 2303-1174 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16227/15733>
- Utomo, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama. Agora, 7(2). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php>
- Wahyuni et al. (2023), Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang. Link Jurnal journal.arimbi.or.id. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Manuhara/article/download/1232/1443/5778>
- 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 <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/389/368/>
- Zebua, Sri Devi. 2017. Pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rajawali Mandiri Indo Jaya Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Quality Medan <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/download/146/104>