

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai pengaruh *interpersonal conflict* dan *emotional intelligence* terhadap *employee engagement* pada karyawan UD. Padi Gemilang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Interpersonal conflict* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,860 ( $> 0,05$ ) dalam uji t. Artinya, konflik interpersonal yang terjadi di antara karyawan UD. Padi Gemilang tidak memberikan dampak langsung terhadap tingkat keterlibatan kerja mereka. Meskipun begitu, hal ini bukan berarti bahwa *interpersonal conflict* tidak penting untuk diperhatikan. Ketidaksignifikanan ini justru dapat mengindikasikan bahwa konflik yang muncul tergolong ringan, cepat terselesaikan, atau tidak dianggap sebagai hambatan oleh para karyawan, sehingga tidak mengganggu motivasi, semangat, dan kebanggaan mereka terhadap pekerjaan. Ini juga bisa menunjukkan adanya kematangan sosial atau budaya kerja yang adaptif di lingkungan perusahaan, yang memungkinkan konflik tidak berdampak besar pada kinerja psikologis karyawan.

2. *Emotional intelligence* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,297. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu memahami dan mengelola emosi, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, cenderung menunjukkan komitmen kerja, antusiasme, serta kemampuan kerja sama yang tinggi.
3. *Interpersonal conflict* dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,001. Artinya, meskipun *interpersonal conflict* tidak berpengaruh secara parsial, namun dalam konteks yang lebih luas, yakni ketika dikombinasikan dengan *emotional intelligence*, konflik interpersonal tetap menjadi bagian dari dinamika kerja yang mempengaruhi keterlibatan karyawan. *Emotional intelligence* kemungkinan menjadi kunci dalam meredam dampak negatif konflik, sehingga konflik tidak mengurangi, bahkan mungkin dapat dikelola menjadi bagian dari peningkatan kerja sama.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,389 menunjukkan bahwa 38,9% variasi dalam *employee engagement* dapat dijelaskan oleh kombinasi *interpersonal conflict* dan *emotional intelligence*, sedangkan 61,1% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh banyak

faktor, dan *emotional intelligence* menjadi salah satu faktor penting yang mendominasi dalam model ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya:

1. Perusahaan UD. Padi Gemilang diharapkan dapat terus mendukung pengembangan kecerdasan emosional karyawan, contohnya melalui pelatihan soft skills, penguatan komunikasi interpersonal, dan peningkatan kesadaran emosional. Hal ini penting sebagai upaya meningkatkan keterlibatan kerja dan efektivitas kerja sama tim.
2. Dalam hal pengelolaan konflik, meskipun konflik interpersonal tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, manajemen tetap disarankan untuk membangun sistem komunikasi terbuka dan mendorong penyelesaian konflik secara positif agar tidak berkembang menjadi konflik destruktif.
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi *employee engagement*, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.
4. Perlu dilakukan replikasi penelitian di sektor atau industri lain agar hasil temuan dapat dibandingkan lintas konteks, serta memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan teori dan praktik sumber daya manusia.