

**PENGARUH PERSONALITY, SENSE OF BELONGING DAN
WORK CONFLICT TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN
GEMILANG MANAGEMENT INDONESIA (GMI) BALI**

**Virgia Ratna Devi¹
Made Yudi Darmita²**

Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan^{1,2}
Universitas Triatma Mulya
E-mail: d3v1.virgia@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to understand the impact of employee perceptions, workplace conflict, and work-related stress. Gemilang Management Indonesia (GMI) Bali became the research location. other questionnaires, interviews, and documentation are the research data used in this study. The sample size used is the GMI Bali workforce, with a total sample size of 63 GMI employees. In this study, Descriptive statistical analysis, instrument analysis, analysis of classical assumptions, analysis of multiple line regression, f test, t test, and beta coefficient test are some of the techniques used for data analysis. According to the study's findings, the personality t-test had a t-value of 2.656 and a significance of 0.10, the sense of belonging t-value of 4.178 and a significance of 0.000, and the work conflict t-value of -4.104 and a significance of 0.000. With a ttable comparison of 1.671 and the conditions significance < 0.05, it is possible to conclude that the work conflict variable has a significant negative impact on employee performance, while the personality and sense of belonging variables have a positive and significant effect on employee performance. The three independent variables—personality, feeling of belonging, and work conflict—have a considerable impact on employee performance when taken together, as seen by the F test results, which show a F value of 39.767 > F table 2.76 and a significance value of 0.000 < 0.05. It may be concluded that the sense of belonging has a stronger impact on employee performance since the beta coefficient test findings indicate that this variable has the greatest value (0,930) when compared to the other variables.

Keywords: *personality, work conflict, performance, employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai kelancaran operasional perusahaan, maka dari itu perusahaan memerlukan upaya untuk mendukung perkembangan sumber daya manusianya dengan tujuan untuk membentuk karakter, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar perusahaan dapat optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mendukung upaya tersebut Marlina dkk (2022) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas karyawan merupakan fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia agar operasional kantor berjalan dengan lancar. Penting juga untuk memastikan bahwa karyawan merasa bahagia bekerja dan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan.

Salah satu bidang yang menerapkan manajemen SDM ini adalah *event organizer*, dimana didalamnya memiliki beberapa SDM yang memiliki peran yang berbeda-beda mulai dari *internal organizer* itu sendiri maupun pekerja lepas atau yang biasa disebut *freelancer*. Salah satu EO yang ada di Indonesia yang telah memiliki beberapa klien besar adalah Gemilang Management Indonesia atau biasa disingkat dengan GMI. Untuk mempertahankan servis dan pelayanannya *performance* karyawan GMI Bali menjadi peran yang sangat penting, karena tanggung jawab dan pelayannya sangat berpengaruh penting untuk penilaian kinerja baik dari kantor pusat maupun klien yang memakai jasa GMI Bali. Penilaian kinerja sendiri dapat dilihat baik dari *input*, *output* dan hasil kerja yang sangat dipengaruhi dari *performance* karyawan pada GMI Bali itu sendiri.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja sendiri merupakan tolak ukur penting dalam evaluasi kinerja individu, yang mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan mencapai target kerja mereka. Dengan demikian, esensinya adalah capaian kerja efektif dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa *performance* karyawan sendiri merupakan perilaku atau hasil kerja individu terhadap suatu perusahaan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang memberikan *impact* baik itu positif maupun negatif. *Personality* karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pengaruh dalam *performance* karyawan.

Personality adalah kepribadian dan tingkah laku yang ditampilkan di lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan. *Personality* karyawan yang rendah akan mengarah pada *performance* karyawan yang rendah juga, sehingga biasanya mengarah pada rendahnya *performance* organisasi tersebut (Delima, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi dan Mujiati, 2015), (Cholid, 2019), (Octavia dkk (2020) menyoroti hasil penelitiannya bahwa kepribadian terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dan positif. Hasil penelitian lainnya yang memberikan hasil yang berbeda, yaitu *personality* karyawan terhadap *performance* karyawan tidak berpengaruh signifikan (Indriastuti dan Hidayat, 2021)

Selain *personality* karyawan, *sense of belonging* biasanya juga dibutuhkan dalam kegiatan suatu organisasi. *Sense of belonging* adalah keadaan di mana seseorang merasa bahwa dirinya diinginkan, dihormati, ditantang, dilindungi, dan merasa nyaman sebagai bagian dari komunitasnya (Kamalie, 2016). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Gentari (2021), Afif dan Ginting (2020), Dewi dkk (2020) yang memberikan hasil bahwa *sense of belonging* terhadap *performance* karyawan terbukti signifikan dan positif. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *sense of belonging* dapat diartikan sebagai rasa kepemilikan, atau turut merasa memiliki. Dimana perasaan tersebut akan menghasilkan *input* dan *output* baik bagi perusahaan, karena karyawan akan melakukan pekerjaan yang dikerjakannya dengan senang dan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih optimal.

Terjalannya hubungan baik antar karyawan baik dari lini bawah hingga atas akan mengurangi terjadinya *work conflict* yang biasanya terjadi di suatu organisasi, karena pada dasarnya sifat individu satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan sifat dan sikapnya. Banyak orang percaya bahwa konflik dapat diselesaikan secara

damai, bahkan tanpa kekerasan, karena tidak akan merugikan organisasi. Di sisi lain, beberapa orang berpendapat bahwa konflik tidak selalu dapat diselesaikan secara damai dan pada akhirnya akan merusak organisasi menurut Yasiri dan Almanshur (2022). Hal tersebut dapat ditunjukkan dari penelitian Yasiri dan Almanshur (2022), Syuhada dan Amelia (2021), (Kurniawati dkk 2020) yang mendapatkan hasil penelitiannya bahwa *work conflict* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *performance* karyawan. Namun ada hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zafarina dan Frianto (2021) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap *performance* karyawan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan diawal, ditemukan adanya beberapa masalah diantaranya mengenai *personality* karyawan yang tidak memperhatikan penampilan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dan ketidakpercayaan diri karyawan tersebut dalam memaksimalkan penawaran produk yang dibawa, selain itu permasalahan lainnya adalah mengenai rasa *sense of belonging* karyawan tersebut yang dinilai masih sangat kurang, apabila dilihat dari keloyalalan terhadap perusahaan dan tidak adanya rasa tanggung jawab saat meninggalkan outlet pada saat jam kerja, iri hati dengan karyawan lainnya dan monoton atau tidak ada perkembangan diri dari karyawan, kemudian adanya *work conflict* yang terjadi akibat salah nada atau tata bicara yang menyebabkan informasi tidak dapat diterima dengan baik dan menimbulkan persepsi yang berbeda pula, selain itu terjadi kesalahan penyampaian informasi yang diberikan dari atasan kepada *leader*, terkadang berbeda dengan yang disampaikan *leader* kepada karyawan sehingga *goals* yang didapatkan tidak sesuai. GMI menilai bahwa *performance* karyawan masih kurang, karena ketidak tercapaian target *selling* ataupun *sampling* dengan maksimal, dan masih adanya komplek-komplek yang disampaikan baik itu oleh *outlet* penempatan, maupun klien GMI sendiri.

Dari uraian teori dan permasalahan tersebut, penulis mengambil topik penelitian yang berjudul “Pengaruh *Personality*, *Sense Of Belonging*, dan *Work Conflict* Terhadap *Performance* Karyawan pada GMI Bali”. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *personality*, *sense of belonging* dan *work conflict* terhadap *performance* karyawan di GMI Bali.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *personality* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali?
2. Apakah *sense of belonging* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali?
3. Apakah *work conflict* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali?
4. Apakah *personality*, *sense of belonging* dan *work conflict* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali?
5. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Personality

Menurut Ansori (2020) *personality* adalah keutuhan ekspresi, sikap, temperamen, ciri khas, dan perilaku seseorang. Jika diterapkan pada situasi tertentu, sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seperti ini akan merugikan perilaku seseorang. Setiap individu selalu memiliki kepribadian yang lemah atau tidak konsisten ketika berhadapan dengan situasi yang dihadapkan kepadanya, sehingga kepribadian menjadi domain tersendiri.

Sense of belonging

Sense of belonging atau yang bisa diartikan dengan rasa memiliki. *Sense of belonging* yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Rasa memiliki merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam membangun budaya organisasi yang positif dan mendorong kinerja karyawan (Afif dan Ginting, 2020).

Work conflict

Work conflict adalah perselisihan atau ketidakcocokan antara berbagai pemangku kepentingan dalam suatu organisasi, lingkungan kerja, atau antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam bisnis atau organisasi yang bersangkutan. *Work conflict* biasanya muncul dari kegagalan untuk beradaptasi dengan perubahan status, tujuan, nilai, dan persepsi di dalam perusahaan (Kusdianto dan Muhani, 2020).

Performance karyawan

Menurut Syuhada dan Amelia (2021) *performance* karyawan merupakan ukuran seberapa baik sebuah organisasi melaksanakan rencana bisnis atau rencana kegiatannya. Melalui implementasi strategi organisasi, rencana kegiatan atau kebijakan yang telah ditetapkan akan selaras dengan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Sementara kutipan Kurniawati dkk., (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah faktor penting yang harus berjalan dengan baik agar keseluruhan organisasi dapat mencapai kesuksesan.

Kajian Empiris

Penelitian yang pertama adalah penelitian dari seorang dosen Polinema, yang bernama Fiernaningsih (2017) yang menyebutkan bahwa hasil dari penelitian ini membuktikan kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan dipengaruhi oleh kepribadian mereka.

Penelitian kedua adalah penelitian dari Santi Riana Dewi dan Rt. Erlina Gentari (2021) yang menyebutkan bahwa hasil uji hipotesis efek variabel *Sense Of Belonging* pada *Performance* dengan nilai $T = 3,451 > 1$ tabel = 1.9977 variabel laten, sementara nilai perkiraan sampel asli menunjukkan nilai positif 0,294 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel *Sense Of Belonging* dan variabel *Performance* karyawan adalah positif. Hasil uji f variabel *Safety Culture* (X_1) dan *Sense of Belonging* (X_2) dengan indikator mereka mempengaruhi *Performance* (Y) dengan indikatornya secara signifikan.

Penelitian ketiga Penelitian ketiga dari Putriyanti dan Setiadi (2021) pada tahun 2021 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Temuan penelitiannya menyebutkan bahwa nilai signifikansi ($\text{sig } \alpha$) yang lebih kecil dari 0,050 pada uji t mengindikasikan terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap

kinerja karyawan yang signifikan. Dari hasil Uji F, terlihat bahwa lingkungan kerja, konflik di tempat kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian keempat adalah penelitian dari Yasiri dan Almanshur (2022) yang menyoroti temuan penelitiannya menyebutkan bahwa hasil uji t, hipotesis mengenai pengaruh signifikan konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan ditolak. Meskipun nilai t hitung lebih besar dari t tabel, nilai signifikansinya melebihi batas yang ditentukan. Uji F juga mengonfirmasi bahwa tidak terdapat pengaruh simultan pada konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan.

Hipotesis

H₁ : *Personality* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali.

H₂ : *Sense of belonging* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali.

H₃ : *Work conflict* berpengaruh terhadap *performance* karyawan pada GMI Bali.

H₄ : *Personality, sense of belonging* dan *work conflict* berpengaruh terhadap *performance* karyawan GMI Bali.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Judul penelitian ini mencerminkan tujuannya, yaitu untuk mengungkap korelasi antara variabel bebas (*personality, sense of belonging, dan work conflict*) dengan variabel terikat (*performance* karyawan). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, di mana dua atau lebih variabel diteliti untuk memahami bagaimana mereka saling memengaruhi (Sugiyono, 2019).

Identifikasi Variabel

Terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel (Y) : *Performance* Karyawan
2. Variabel (X₁) : *Personality*
3. Variabel (X₂) : *Senses Of Belonging*
4. Variabel (X₃) : *Work Conflict*

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk dokumentasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat data melalui internet, perpustakaan dan dokumen dari GMI Bali. Kemudian melakukan wawancara dengan PIC manager untuk mendapatkan informasi lebih detail tentang perusahaan dan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan. Selanjutnya dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 63 karyawan GMI Bali, kemudian data yang didapatkan diukur dengan skala Likert.

Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Sebanyak 63 orang karyawan GMI Bali ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Pendekatan sampling total/sensus merupakan pengambilan sampel dalam penelitian ini. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan GMI Bali yang berjumlah 63 karyawan.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk mengukur kevalidan dan kestabilan alat ukur yang digunakan, kemudian uji saumsi klasik untuk menggunakan uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan terakhir dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dan uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran, Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Hasilnya, semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang cukup kuat dengan skor total (koefisien korelasi > 0.3). Selain itu, instrumen juga menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, menandakan bahwa instrumen dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian.

Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga siap digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis statistik, nilai signifikan *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk residual adalah 0,200 yang lebih dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, pola penyebaran data mengikuti kurva normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Analisis statistik memperlihatkan tidak ada multikolinearitas dalam pendekatan regresi ini. Dapat dibuktikan bahwa terdapat tingkat toleransi yang tinggi terhadap semua variabel independen dengan nilai lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Multikolinearitas dapat menyebabkan interpretasi koefisien regresi yang sulit dan estimasi yang tidak akurat. Oleh karena itu, ketidakhadirannya penting untuk memastikan validitas model dan keandalan hasil analisis.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Visualisasi *scatterplot* uji heteroskedastisitas menunjukkan sebaran acak data di sekitar garis regresi, tanpa pola sistematis di atas atau di bawah sumbu Y, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas, pelanggaran asumsi regresi linear klasik, dapat menyebabkan estimasi regresi yang tidak efisien dan bias, sehingga verifikasi ketiadaan heteroskedastisitas sangat penting untuk memastikan validitas model.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.982	2.865		4.182	.000
<i>Personality</i>	.216	.081	.227	2.656	.010
<i>Sense of belonging</i>	.368	.088	.390	4.178	.000
<i>Work conflict</i>	-.345	.084	-.385	-4.104	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Persamaan regresi:

$$Y = 11,982 + 0,216 X_1 + 0,368 X_2 - 0,345 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang didapatkan dari model regresi di atas, dapat dijelaskan beberapa hal berikut:

1. Konstanta (a)
Koefisien konstanta (a) sebesar 11,982 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*personality*, *sense of belonging*, dan *work conflict*) sama dengan nol, maka nilai *performance* karyawan yang diprediksikan adalah 11,982.
2. Koefisien Regresi untuk *Personality*
Nilai regresi untuk variabel *personality* menunjukkan angka 0,216. Hal ini dinyatakan apabila *personality* karyawan meningkat 1 satuan, maka nilai *performance* karyawan yang diprediksikan akan meningkat 0,216.
3. Koefisien Regresi untuk *Sense of Belonging*
Koefisien regresi untuk variabel *sense of belonging* sebesar 0,368. Hal ini berarti bahwa jika *sense of belonging* karyawan meningkat 1 satuan, maka nilai *performance* karyawan yang diprediksikan akan meningkat 0,368.
4. Koefisien Regresi untuk *Work Conflict*
Koefisien regresi untuk variabel *work conflict* sebesar -0,345. Hal ini berarti bahwa jika *work conflict* karyawan meningkat 1 satuan, maka nilai *performance* karyawan yang diprediksikan akan menurun 0,345.

Hasil uji hipotesis uji t (*t – test*)

Tabel 2
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.982	2.865		4.182	.000
<i>Personality</i>	.216	.081	.227	2.656	.010
<i>Sense of belonging</i>	.368	.088	.390	4.178	.000
<i>Work conflict</i>	-.345	.084	-.385	-4.104	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 2 diatas maka dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh *personality* (X_1) terhadap *performance* karyawan (Y) GMI Bali.

Analisis t-test menunjukkan nilai t hitung (2,656) yang lebih besar dari t tabel (1,671) dan signifikansi (0,010) yang lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, t hitung berada di area penolakan hipotesis nol, mengakibatkan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis H₁. Kesimpulannya, terbukti pengaruh signifikan dan positif pada personality terhadap *performance* karyawan, sehingga hipotesis pertama (H₁) tentang hubungan positif *personality* dan *performance* karyawan diterima

2. Pengaruh *sense of belonging* (X₂) terhadap *performance* karyawan (Y) GMI Bali
 Analisis t-test menunjukkan nilai t hitung (4,178) yang lebih besar dari t tabel (1,671) dan signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, menunjukkan bahwa t hitung berada di area penolakan hipotesis nol, mengakibatkan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis H₂. Kesimpulannya, terbukti pengaruh signifikan dan positif pada *sense of belonging* terhadap *performance* karyawan, sehingga hipotesis kedua (H₂) tentang hubungan positif *sense of belonging* dan *performance* karyawan diterima.
3. Pengaruh *work conflict* (X₃) terhadap *performance* karyawan (Y) GMI Bali.
 Analisis t-test menunjukkan nilai t-hitung (-4,104) yang lebih besar dari t-tabel (-1,671) dan signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan demikian, t-hitung berada di daerah penolakan hipotesis nol (H₀), sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work conflict* terhadap *performance* karyawan, dan hipotesis ketiga (H₃) tentang hubungan negatif *work conflict* dan *performance* karyawan diterima.

Hasil uji F (signifikan simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.839	3	265.946	39.767	.000 ^b
	Residual	394.574	59	6.688		
	Total	1192.413	62			

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil F-test menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (*personality*, *sense of belonging*, dan *work conflict*) dengan variabel terikat (*performance* karyawan). Hal ini mengindikasikan bahwa memberikan kontribusi secara signifikan terhadap *performance* karyawan dari ketiga variabel independent.

Hasil uji koefisien beta

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.982	2.865		4.182	.000
<i>Personality</i>	.216	.081	.227	2.656	.010
<i>Sense of belonging</i>	.368	.088	.390	4.178	.000
<i>Work conflict</i>	-.345	.084	-.385	-4.104	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan analisis *Standardized Coefficients Beta*, dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap performance karyawan GMI Bali.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Personality* terhadap kinerja karyawan di GMI Bali terbukti signifikan dan positif.
2. *Sense of belonging* terhadap *performance* karyawan di GMI Bali terbukti signifikan dan positif.
3. Pengaruh negatif *work conflict* terhadap kinerja karyawan di GMI Bali terbukti signifikan.
4. *Personality*, *sense of belonging* dan *work conflict* berpengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan di GMI Bali.
5. Variabel *sense of belonging* lebih dominan berpengaruh terhadap variabel *performance* karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan, saran-saran ini diajukan untuk memperbaiki atau mengembangkan aspek tertentu yang ditemukan dalam penelitian ini.

1. Pihak manajemen perusahaan GMI Bali

Saran yang dapat peneliti berikan adalah diharapkan GMI Bali memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawannya, baik dari segi wawasan tentang produk yang dibawa dan skill dalam melakukan penawaran produk, melakukan pengawasan dalam pelaksanaan kerja karyawannya, dan memastikan karyawannya bekerja pada jam masuk dan jam selesai sesuai dengan yang ditentukan oleh outlet maupun perusahaan, memastikan tidak adanya kesalahan komunikasi dengan membimbing karyawannya agar menggunakan tata bahasa dan nada yang tepat saat berbicara, mengobservasi masalah pencapaian target baik dari segi personal karyawan tersebut maupun dari keadaan outlet penempatan karyawan.

2. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji kesimpulan penelitian ini dan melihat apakah hasilnya dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, R., & Ginting, H. 2020. A Sense of Belonging Contribution Towards Employee Performance in Digital Era: A Case in Small and Medium Enterprise (SME) Indonesia. *Jurnal Sositologi*, Vol. 19 Nomor 2. Agustus 2020. Hal 218–225.
- Ansori, A. 2020. Kepribadian dan Emosi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1 Nomor. 1. Juni 2020. Hal. 41-54
- Cholid, N. 2019. Konsep Kepribadian Al-Ghozali Untuk Mencapai Hasil Konseling yang Maksimal. *Mawa'izh: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*, Vol. 9 Nomor. 1. Juni 2018. Hal 55-75
- Delima, V. J. 2019. Impact of Personality Traits on Employees' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital. *Iconic Research and Engineering Journals (IRE)*, Vol.2 Nomor. 12. Juni 2019. Hal. 86-97.
- Dewi, D. S., & Mujiati, I. W. 2015. Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4 Nomor.4, Hal. 930–942.
- Dewi, S. R., & Gentari, Rt. E. 2021. The Effect of Safety Culture and Sense of Belonging on The Performance of Company Employees in Banten During the Covid-19. *Ilomata International Journal of Management*, Vol. 2 Nomor. 4, Hal. 242–253.
- Dewi, S. R., Kurnia, D., Suryamarta, R., & Andari. 2020. Sense of Belonging and Job Satisfaction on Employee Performance. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol. 477, Hal. 634–638.
- Fiernaningsih, N. 2017. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Vol. 11 Nomor. 2. Desember 2017. Hal. 221-230.
- Indriastuti, D., & Hidayat, A. 2021. The Importance of Service Experience, Trust, and Satisfaction on Banking Customer Loyalty. *European Journal of Business and Management Research*. Vol. 6 Nomor. 3, Hal. 92–98.
- Kamalie, H. 2016. Pengaruh Sense Of Belonging Terhadap Kualitas Hidup Lansia di Panti Wreda. *Doctoral Dissertation, University of Muhammad Malang*. April 2016
- Kurniawati, Kusdianto, I., & Muhani, P. M. 2020. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, Vol. 1 Nomor. 11, Hal. 1–11.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, G. E., Ekasari Harmadji, D., Trinanda, O., Hapsara, O., Syahputri, A., Habibi, M., Simatupang, S., Wayan Dian Irmayani, N., Widjaja, W., Rani Rengganis, D. P., Noor, A., Ady Dj, A., & Saefullah, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Global eksekutif teknologi. Padang.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. 2020. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 16 Nomor. 2. Hal. 130–144.

- Putriyanti, R., & Setiadi, Y. W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Hotel Bengkulu. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, Vol. 1 Nomor. 2. Juni 2021. Hal. 99-107.
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. 2021. Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, Vol. 2 No.2. Desember 2021. Hal. 136–145.
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. 2022. Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12 Nomor 1. Hal. 65-74.
- Zafarina, S., & Frianto, A. 2021. Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 Nomor. 3. Hal 1184-1195