

ABSTRAK

PT Dharmasraya Sawit Lestari (DSL), salah satu pabrik pengolahan sawit menjadi minyak sawit di Nagari Sungai Rumbai resmi beralih menjadi pelanggan PLN. PT DSL berlangganan dengan Layanan Premium Daya LI3-555kVA. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kondusif agar dapat mengelola konflik kerja dan keselamatan kerja pada karyawan, namun didukung dengan di perhatikannya kepuasan kerja. Jika ini dapat di terapkan maka akan berdampak baik bagi perusahaan dan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan keselamatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dsl Dharmasraya Sawit Lestari. Metode yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengendarkan kuesioner sebanyak 51 responden dengan menggunakan skala *liker*. Temuan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah konflik kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang di alami oleh karyawan maka dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang, tetapi jika konflik kerja dikelola dengan maka akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja karena karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja merasa nyaman dan tidak ada tekanan di dalam perusahaan. Sedangkan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan, dengan adanya kesenangan dan kepuasan dalam diri karyawan atas peran dan pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan tetapi jika perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antara karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan.

Kata Kunci : Konflik kerja, Keselamatan kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja