

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OASIS WATERS
INTERNASIONAL PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Khodijah Mutia

NIM : 212021268P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OASIS WATERS
INTERNASIONAL PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Khodijah Mutia

NIM : 212021268P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khodijah Mutia
NIM : 212021268P
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 23 Agustus 2023



Khodijah Mutia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters Internasional
Palembang
Nama : Khodijah Mutia
NIM : 212021268P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 31 Agustus 2023

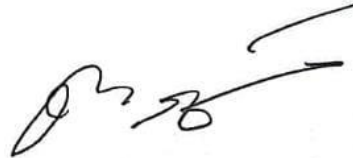
Pembimbing I



Belliwati Kosim, S.E., MM

NIDN: 0217036101

Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si

NIDN : 0226107001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Qs Al – Insyarah 5-6)

“Ilmu pengetahuan tanpa agama adalah pincang, agama tanpa ilmu adalah buta”

(Albert Einstein)

“Jika kamu menyerah maka sama halnya dengan kamu mematahkan kemampuan mu sendiri”

(Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kepada kedua orang tua saya, Ayah Bahudin dan terkhusus Almh Ibu Lasmi, terimakasih telah mendoakan, mendukung, meridhoi, merestui setiap langkah yang saya jalani hingga saya dapat mewujudkan suatu pencapaian ini.
- ❖ Kepada kakak - kakak saya tercinta Lena, Evan, Aspa dan Daus terimakasih untuk supportnya baik moril maupun matril serta keenam ponakan saya Diffa, Daffi, Dhika Farrell, Farhan, dan Fadhil yang ganteng – ganteng terimakasih sudah menjadi penghibur.
- ❖ Kepada keluarga besar saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu
- ❖ Almamater ku tercinta

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Salam dan shalawat kepada junjungan Rasulullah Muhammad saw, yang diutus oleh Allah ke permukaan bumi ini sebagai suri tauladan yang patut dicontoh dan menjadi rahmat bagi alam semesta. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini bertujuan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dibuatnya skripsi ini ialah untuk melaporkan segala sesuatu yang terdapat kaitannya dengan dunia kerja pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terkait. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra S.Pd, M.Si selaku sekretaris prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Belliwati Kosim, S.E.,MM Dosen Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Welly S.E., M.Si selaku coordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditiya Permana, SE. MM selaku sekretaris kelas karyawan
7. Bapak-ibu koordinator kelas malam yang telah banyak membantu saya dalam hal apapun, serta membimbing saya dengan amat sangat baik.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
9. Kepada bapak-ibu pejabat PT. Oasis *Waters Internasional* Palembang yang telah berkenan menerima penulis untuk menjalankan tugas skripsi.
10. Ayahanda Bahudin dan Almh Ibunda Lasmi tercinta yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya, perhatian, dukungan serta do'a yang tulus dalam keberhasilan penulis sampai sekarang ini.
11. Kepada kakak - kakak saya tercinta Lena,Evan, Aspa dan Daus terimakasih untuk supportnya baik moril maupun matril serta keenam ponakan saya yang ganteng – ganteng terimakasih sudah menjadi penghibur.
12. Kepada teman terbaik saya Dias Affifah dan Nurul Aisyah terimakasih telah berdedikasi dengan baik bersama penulis selama penugasan skripsi ini.serta Kepada Cecal Squad(Dias,Lydia,Nur,Leni,Jeri,Rego,Dipo,Arik)
13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Angkatan 2021 & 2019 yang telah memberikan doa serta dukungannya.

14. Semua pihak yang tidak bisa saya tulis satu persatu dalam memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan laporan ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa makalah ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Unggul dan Islami Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, 23 Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Khodijah Mutia'. The signature is stylized and includes a circled number '3' within the middle part of the name.

Khodijah Mutia

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Abstrak	xiii
Abstrac	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Pencapaian Penjualan	6
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	37
Tabel III.3 Kerangka Sample.....	39
Table IV.1 Uji Validitas	52
Table IV.2 Uji Reliabilitas	53
Table IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Table IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja	59
Table IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	61
Table IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Table IV.7 Regresi linier berganda	65
Table IV.8 Hasil Uji F	66
Table IV.9 Hasil Uji T	67
Table IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	54
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OASIS WATERS
INTERNASIONAL PALEMBANG**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 59 karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang. dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang, beban kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Oasis Waters Internasional* Palembang sebesar 77,4 %. Sedangkan sisanya 22,6% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT, WORKLOAD AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. OASIS WATERS
INTERNATIONAL PALEMBANG***

Abstract

This research was conducted with the aim of determining the influence of work conflict, workload and work discipline on employee performance at PT. Oasis Waters International Palembang. The sample used was 59 employees at PT. Oasis Waters International Palembang, with a sampling technique using simple random sampling. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis Techniques, F Test, t Test, and Coefficient of Determination. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant influence of work conflict, workload and work discipline on employee performance at PT. Oasis Waters International Palembang. The t test results show that there is no influence of work conflict on employee performance at PT. Oasis Waters International Palembang, workload and work discipline partially influence employee performance at PT. Oasis Waters International Palembang. The results of the coefficient of determination show that the large contribution of work conflict, workload and work discipline to employee performance at PT. Oasis Waters International Palembang was 77.4%. Meanwhile, the remaining 22.6% was contributed by other variables not included in this research.

*Keywords: Work Conflict, Workload, Work Discipline and Employee
Performance*

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah globalisasi yang berkembang pesat sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling melengkapi dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan saat ini. Contohnya, perkembangan teknologi yang pesat, persaingan internasional, dan terkadang kondisi ekonomi yang tidak menentu adalah beberapa faktor eksternal yang mendorong perusahaan untuk menemukan cara baru untuk menggunakan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti konflik karyawan atau stres, aspek sosial budaya, beban kerja, aspek hukum, dan kepuasan kerja yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan

meraih tujuan secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan berupaya untuk bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014:95). Kinerja sangat perlu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja merupakan suatu hasil dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, sehingga penting untuk mengetahui apa yang diharapkan oleh karyawan dapat terpenuhi, yang berarti motivasi yang baik dimiliki dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan optimal ketika permasalahan kerja dapat dikelola dengan baik, sehingga permasalahan kerja yang ada bisa teratasi dengan baik. Seperti konflik kerja dan beban kerja dapat menjadi hal yang membangun karyawan untuk mendapatkan rangsangan yang positif untuk bekerja bukan justru menurunkan kondisi karyawan.

Konflik dalam perusahaan memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi perusahaan. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam perusahaan dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya kinerja karyawan. (Tamauka, dkk. 2015). Konflik kerja merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi pada karyawan, dengan tidak terkendalinya konflik pada karyawan tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan kerugian dalam perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh bisa menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja, pentingnya memahami konflik yang ada pada karyawan agar dapat menghindari kondisi yang bisa memperburuk kinerja perusahaan.

Konflik ditempat kerja, pemberian kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yang berkepanjangan, yaitu kondisi yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Adanya kesalah pahaman komunikasi antara personal dengan orang lain, tidak jelasnya struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang akhirnya menjadikan tujuan yang diinginkan tidak tercapai dengan baik, adanya saling menyalahkan antar individu dengan karyawan lain yang akhirnya menimbulkan kemarahan dan kurang baiknya komunikasi yang terjalin antara karyawan satu dengan yang lain,

pada akhirnya pekerjaan menumpuk dan tidak dapat terkendali karena konflik personal yang sudah terjadi.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Faktor Beban Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, banyaknya pekerjaan yang harus diemban mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun karena terlalu kepikiran dengan pekerjaan yang ada, ada juga beberapa hal yang terjadi bila beban kerja yang berlebihan, kerjaan yang menumpuk dan mesti selesai tepat waktu. Akhirnya membuat karyawan jatuh sakit, mudah stress, malas dan sulit berkonsentrasi. Pemberian beban kerja yang efektif sangat penting untuk sebuah perusahaan, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2018:193). Disiplin kerja merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin kerja kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini bisa mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta juga dapat menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meski tidak diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu pada jam kerja juga cenderung taat pada peraturan yang ada di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dibanding dengan karyawan yang kurang disiplin, tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Oasis Waters International Palembang merupakan Cabang/Pabrik keempat yang berlokasi di Jl. Kantor Lurah, Lorong Angrek RT 21/RW 04, Sukomoro Km 18, Banyuasin Palembang-Betung Sumatera Selatan. Lingkup kegiatan PT. Oasis Waters International adalah memproduksi air minum dalam kemasan dengan jenis kemasan botol Poly Carbonat untuk produk Gallon(19liter), kemasan PET 600 mL, dan kemasan gelas plastik 240 mL. Air baku untuk produksi di PT. Oasis Waters International Palembang berasal dari sumur bor dengan kedalaman mencapai 180m dari permukaan dan dalam tahapan proses produksinya menggunakan teknologi *prefiltrasi* dan proses *Water Treatment* dengan teknologi *filtrasi* dan *ozonisasi*. Bahan penolong yang kontak langsung dengan produk untuk keperluan proses produksi selain dipasok sendiri dari departemen packaging

juga diperoleh dari penyedia eksternal yang kualitas produknya nya memenuhi standar *Food Grade* secara Internasional.

Hasil penjualan PT. Oasis Waters International Palembang untuk tiga tahun terakhir dapat dilihat di bawah ini :

Tabel I.1
Target Pencapaian Penjualan PT. Oasis Waters International Palembang
Tahun 2020 -2022

Tahun	Target (karton)	Realisasi (karton)	Persentase
2020	2,500,000	2,314,780	92.59%
2021	3,000,000	2,880,091	96.00%
2022	3,500,000	3,176,450	90.76%

Sumber : PT. Oasis Waters International Palembang

Dari tabel di atas menunjukkan tingkat persentase dalam jangka waktu tiga tahun terakhir, pada tahun 2021 tingkat persentase penjualan mengalami peningkatan dibanding tahun 2020 kemudian pada tahun 2022 penjualan mengalami penurunan kembali kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Oasis Waters International Palembang mengalami penurunan kinerja ditandai dengan kuantitas penjualan yang tidak mencapai target. Adapun dari sisi kualitas menurunnya layanan kepada konsumen (Agen) terkait permintaan barang sehingga pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali, selain itu juga hubungan antar karyawan kurang kerjasama sering terjadi perbedaan pandangan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan ini mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan kegiatan menjadi terhambat, dari beberapa kesempatan yang penulis dapatkan

fenomena konflik kerja yaitu kesalahan komunikasi karyawan contoh kasus antara tim produksi dengan pemasaran, dimana tim pemasaran terlambat menyampaikan data permintaan konsumen yang menyebabkan bagian produksi terpaksa harus bekerja secara lembur pada hari itu yang seharusnya pulang pukul 17.00 wib menjadi pukul 19.00 wib ada beberapa karyawan yang terlihat malas-malasan melakukan pekerjaannya dengan alasan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, serta pertentangan antar individu disebabkan kurang berinisiatif terhadap penyelesaian pekerjaan yang berujung saling lempar dengan karyawan lain yang menyebabkan terjadinya kesalahan pemahaman yang berujung konflik kerja. Adanya sifat negatif kepada karyawan lain saat promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi membuat karyawan yang sudah lama bekerja namun belum dipromosikan merasa adanya kesenggangan sosial.

Dalam hal beban kerja didapati penggunaan waktu kerja dalam pembagian shift yang berlaku misalnya jam kerja yang diberikan 40jam/minggu dengan masa kerja 5 hari dan libur 2 hari namun dengan masa kerja yang tidak fleksibel artinya weekend tetap masuk seperti selasa - sabtu yang seharusnya bisa disusut menjadi senin - jum'at. Dilihat dari kondisi kerja, karyawan kurang bersemangat misalnya jika pada saat menjelang idul fitri terjadi lonjakan permintaan yang biasanya kapasitas produksi 5.000 karton menjadi 6.000 karton untuk memenuhi kebutuhan diharuskan untuk lembur namun ada saja karyawan yang tidak mau serta lebih mementingkan urusan pribadi, alasan lainnya sudah lelah seharian

bekerja dilihat dari tidak sepenuhnya menerima tujuan – tujuan perusahaan dengan tidak memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan serta ruang produksi yang tidak ada pembaharuan membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Dalam tiga tahun terakhir dari target yang diberikan hanya terealisasi sekitar 90%, target penjualan yang setiap tahunnya ditambah namun kurang didukung dengan promosi membuat karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target.

Sedangkan dalam hal disiplin kerja masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dengan alasan macet dan sebagainya dimana karyawan secara umum terlambat 10 sampai 30 menit, ketaatan karyawan terhadap peraturan masih kurang terlebih disaat tidak ada pimpinan ada karyawan yang bermalas – malasan sehingga lebih banyak besantai dari pada bekerja, serta masih adanya karyawan yang menggunakan *hand phone* di saat jam kerja berlangsung. Penggunaan waktu kerja masih ada karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya misalnya menggunakan komputer untuk membuat tugas, selain itu menjelang hari raya idul fitri ada karyawan yang pulang ketika tugasnya belum diselesaikan dan bahkan tidak masuk kerja. Ketika peneliti melakukan observasi, yaitu wawancara dengan pimpinan diperlihatkan data absen karyawan meskipun sudah memakai *finger print* tetapi masih ada saja karyawan yang terlambat

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membuat peneliian dengan judul : **Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah di penelitian ini ialah :

1. Adakah pengaruh konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?
2. Adakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Waters Internasional Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama pada bidang konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta sekaligus dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan sebagai pengaruhnya dan memperhatikan konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja yang diterima PT. Oasis Waters Internasional Palembang

3. Manfaat Bagi Almamater

Sebagai salah satu referensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anita,Julia., Aziz, Nasir., Yunus. (2013). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen Pasca Sarjaan Universitas Syah Kuala Vol. 2 No. 1 ISSN2302-0199 pp67-77
- Arif , Harsa.(2022). Skripsi . *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru*
- Asiati,dkk.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noerfikri
- Asriani,Dian.(2018). Skripsi.*Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar*
- Darlis, Hasriani.(2022). Skripsi . *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselbar*
- Ekawarna.(2018). *Manajemen Konflik Dan Stres Kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Fahmi, Irham.(2018). *Manajemen Teori Kepemimpinan Aplikasi : Edisi Revisi*. Bandung : Alfabeta
- Gibson, J., dan Donnelly JR,. (1996). *Perilaku, struktur*, Diterjemahkan oleh Nunuk Adriani. Binarupa Aksara Jilid I, Jakarta
- Giovanni.T.M. Lengkong, V.P.K.(2015). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal Emba. VOL 3 ISSN 2303-11
- Hasibuan,Malayu. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Iqban,Hasan.(2018).*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarat : Bumi Aksara

- Jalari dan Nugroho.(2018), *Pengaruh Konflik, Motivasi,Kepemimpinan Dan Kompensasasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Media Prima Di Karanganyar*. Jurnal Eka Cida. VOL 1 ISSN:2503-3689
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Ksworo. (2020). *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*. Jatinangor: Alqaprint
- Kurniawati,R.(2018). *Analisis Pengaruh Penyelesaian Konflik Antar Karyawan Terhadap Stes Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara,Tbk Surabaya*. Jurnal Mitra Manajemen, VOL 2, No.6
- Kusnadi & Candra. (2018). *Teori Dan Manajemen Stress (Kontemporer Dan Islam)*. Malang : Taroda
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : Remaja Rusdakarya
- Marwansyah. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Bandung : Alfabeta
- Maulina,Shaffati Ajeng. (2019) . Skripsi . *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Senapa Handal Perkasa*
- Sugiyono. (2019) . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenandamedia Grop
- Suwanto & Priansa. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Untuk Bisnis Yang Kompetitif*.Yogyakarta : Gajamada University Press