

SKRIPSI
PENGARUH KONFLIK KARYAWAN, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SANTANU GUMAY NUSANTARA LAHAT

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Gentam Kilat Ramadhan
NIM : 212020156

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gentam Kilat Ramadhan
NIM : 212020156
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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, Februari 2024



Gentam Kilat Ramadhan

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan
Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Karyawan PT
Santanu Gumay Nusantara Lahat.
Nama : Gentam Kilat Ramadhan
Nim : 212020156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Februari 2024

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Pembimbing II



Efrina Masdani, S.E., M.Si
NIDN : 0220048603

**Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen**



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

“MOTO DAN PESEMBAHAN”

“Andai kamu pernah menggunakan akal kami, andai kami mau mendengarkan, dan kami mau berpikir, kami pasti tidak akan masuk kedalam Neraka As Sa' ir”

(QS Al-Insyiqaq: 13)

“Pada jam penderitaan anda yang terbesar tidak ada gunanya menangis kesurga dengan segala pernyataan perasaan yang terdalam dan paling berduka karena anda tidak akan menemukan jawaban disana”

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibu Neny widiantiTercinta dan Bapak Harly saputra
- ❖ Keluargaku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **“Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr.Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si dan Efrina Masdaini, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Terima kasih kepada PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioer.
7. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan 2020 dan yang lainnya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, meskipun demikian semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat bagi orang banyak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Mei 2024
Penulis,

Gentam Kilat Ramadhan
NIM : 212020156

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	I
Halaman Judul.....	Ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	Iii
Halaman Pengesahan	Iv
Halaman Moto Dan Persembahan.....	V
Halaman Prkata	Vi
Halaman Daftar Isi	Viii
Daftar Tabel	X
Daftar Gambar.....	Xi
Daftar Lampiran	Xii
Abstrak	Xiii
<i>Abstract</i>	Ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9

1. Landasan Teori.....	9
2. Penelitian Sebelumnya.....	22
B. Kerangka Pemikiran	27
C. Hipotesis	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Pencapaian Target Tahun 2019-2022.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	26
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	27
Tabel III.2 Sampel Penelitian.....	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.4 Variabel Konflik karyawan.....	50
Tabel IV.5 Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel IV.6 Variabel Disiplin kerja.....	54
Tabel IV.7 Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	58
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	59
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar IV.1 Jenis Kelamin.....	45
Gambar IV.2 Bagian Kerja Responden.....	46
Gambar IV.3 Pendidikan Karyawan	47
Gambar IV.4 Masa Kerja Karyawan.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Hasil Plagiat Turnitin
- Lampiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 12 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 13 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 16 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 17 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

Gentam Kilat Ramadhan/212020156/2024/ Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini berjumlah 117 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 54 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel konflik karyawan, beban kerja dan disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa penghargaan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat. Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik karyawan, ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 67,1% perubahan terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian.

Kata Kunci : Konflik Karyawan, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

Gentam Kilat Ramadhan/212020156/2024/ The Effect of Employee Conflict, Workload and Timeliness on PT Employee Performance. Santanu Gumay Nusantara Lahat

This research aims to determine the influence of employee conflict, workload and punctuality on employee performance at PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat. The type of research used is associative, the population in this study was 117 people with a total sample of 54 samples, the sampling technique used simple random sampling technique. The data used is primary and secondary data. The data collection technique used was a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, F Test, t Test and Coefficient of Determination. The results of the Multiple Linear Regression analysis of the variables employee conflict, workload and timeliness have a positive regression coefficient, meaning that rewards and compensation have a positive influence on employee performance. The results of the F test analysis carried out show $F_{count} 37.019 > F_{table} 3.20$, with a sig.F level of $0.000 < 0.1$ (significant) that there is an influence of rewards and compensation on employee performance at PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat. The results of the partial t hypothesis test show that the tcount value for employee conflict is $3.293 > t_{table} 1.675$, with a sig.t level of $0.002 < 0.1$ (significant) that there is a significant influence of employee conflict, the tcount value for workload is $1.800 > t_{table} 1.675$, with a sig.t level of $0.078 < 0.1$ (significant) that there is a significant influence of workload on employee performance and the t-count value for punctuality is $3.160 > t_{table} 1.675$, with a sig.t level of $0.003 < 0.1$ (significant) that there is an influence punctuality has a significant impact on employee performance. Analysis of the Coefficient of Determination shows that 67.1% of changes in employee performance are caused by the large contribution of the independent variable to the dependent variable in the research, while the remaining 32.9% is caused by other variables that are not in this research..

Keywords: Employee Conflict, Workload, Timeliness and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan dirumuskan oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada peningkatannya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia tersebut berada. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada manusia yang ada diperusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja. Sumber daya manusia yang kompeten dan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti konflik kerja yang dialami, beban kerja yang diberikan karyawan dan disiplin disiplin kerja yang dilakukan karyawan dapat menjadi hal yang membangun kinerja suatu perusahaan melalui rangsangan yang ditimbulkan sehingga tujuan tercapai.

Konflik kerja bisa muncul baik di suatu organisasi besar ataupun kecil. Konflik kerja umumnya ada sebagai hasil terdapatnya problematika-problematika yang terdapat pada lingkungan pekerjaan, contohnya hubungan pribadi, struktur organisasi, maupun masalah komunikasi (Hasibuan, 2019:43). Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan saat beraktivitas kerja. Semua individu akan terus mempunyai anggapan ketidaksetaraan atau perbedaan sudut pandang mengenai suatu hal, dan kemudian perbedaan tersebut bisa menciptakan konflik

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 terpikirkan dengan pekerjaan yang ada, ada juga beberapa hal yang terjadi bila beban kerja yang berlebihan, kerjaan yang menumpuk dan harus selesai tepat waktu. Akhirnya

membuat karyawan jatuh sakit, mudah stres, malas dan sulit berkonsentrasi. Pemberian beban kerja yang efektif sangat penting untuk sebuah organisasi, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2019:189) disiplin kerja juga adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). 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.

PT Santanu Gumay Nusantara Lahat adalah suatu perusahaan bergerak dibidang layanan jasa dan juga memiliki beberapa anak perusahaan, Adapun layanan jasa tersebut yaitu layanan jasa konstruksi, perusahaan restoran dan layanan jasa kegiatan seni dan pertunjukkan untuk acara resmi atau pun acara yang tidak resmi. Dengan dukungan sumber daya manusia yang unggul, PT Santanu Gumay Nusantara Lahat akan terus berkomitmen untuk selalu memberikan layanan yang ramah dan nyaman bagi setiap klien. Sudah banyak klien yang mempercayakan layanan jasa karena kelebihan dan kualitas.

Untuk lebih jelasnya lagi dapat melihat tingkat pendapatan jasa pada PT Santanu Gumay Nusantara Lahat selama empat tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel I.1
Hasil Pencapaian Target Jasa Pelayanan PT Santanu Gumay Nusantara Lahat
Tahun 2019-2022

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan Jasa	Persentase %
2019	-	2.030.500.350	-
2020	2.030.500.350	2.400.250.450	37%
2021	2.400.250.450	2.240.675.500	-15%
2022	2.841.275.500	2.470.875.050	-13%

Sumber: PT Santanu Gumay Nusantara Lahat, 2023.

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa hasil perolehan atas kinerja Perusahaan selama 2019-2022, dapat diketahui pendapatan jasa yang diperoleh PT Santanu Gumay Nusantara Lahat mengalami penurunan. Penurunan antara pencapaian target dan realisasi akan menyebabkan pencapaian kinerja rendah. Rendahnya akan kualitas yang dihasilkan menyebabkan pula terjadinya penurunan kuantitas atas hasil pekerjaan yang dilakukan, membuat penurunan pendapatan barang dan jasa. Disiplin karyawan yang kurang baik dapat menghambat pencapaian, misalnya pekerjaan yang dilakukan seharusnya membutuhkan waktu yang diberikan akan tetapi belum juga dapat diselesaikan sehingga menambah waktu kerja lagi

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pimpinan karyawan yang mengawasi kerja karyawan menyatakan bahwa sering terjadi konflik antara karyawan maupun dengan pimpinan. Pertentangan sering kali terjadi antara sesama karyawan dalam bekerja, setiap karyawan memiliki anggapan dan sudut pandang yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan konflik antara mereka. Komunikasi yang terjalin juga kurang

baik antara pimpinan dan bawahan, penyampaian informasi dari pimpinan terkadang tidak dimengerti oleh karyawan sehingga timbul miss komunikasi yang berujung kesalahan. Beberapa karyawan juga memiliki pengaruh yang buruk dalam diri mereka, mereka juga dapat membuat seolah karyawan lain melakukan kesalahan dan melaporkannya pada pimpinan.

Beban kerja yang terjadi disini cukup berat, pasalnya dengan kondisi yang dinamis karyawan harus dituntut cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat kondisi kerja terlalu berat, tentunya dalam kondisi seperti itu karyawan tidak bisa maksimal dalam bekerja. Penggunaan waktu yang dibutuhkan memerlukan waktu yang lama untuk memperoleh hasil yang maksimal, waktu juga terkadang terbuang dikarenakan karyawan bekerja dengan santai. Kemudian target yang didapatkan pada hari itu tidak bisa dicapai sehingga karyawan menunda untuk hari besoknya dan menyebabkan target terus-terusan tidak tercapai.

Kemudian masalah disiplin menjadi masalah disini, kemampuan manajemen waktu yang baik pada seseorang akan memberikan efek yang baik pula pada organisasi. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan diperusahaan bahwa penetapan tujuan dalam masing-masing divisi kerja tidak begitu konsisten dan jelas, akibatnya karyawan bekerja hanya mengandalkan perintah terlebih dahulu tanpa adanya tujuan yang mengarahkan. Jadwal pekerja bagi karyawan terkadang masih berantakan mengakibatkan karyawan bekerja kurang teratur dan banyak kehilangan waktu dalam bekerja, kemudian masih terdapat gangguan dari internal maupun eksternal yang dapat mengganggu

dalam pekerjaan seperti dari karyawan yang sering terlambat dalam bekerja maupun kondisi cuaca dan penunjang kegiatan dalam bekerja yang belum tersedia.

Fenomena yang terjadi konflik antara karyawan, beban kerja yang cukup berat dan disiplin kerja yang terhambat pada seluruh karyawan sehingga karyawan belum mampu yang menyebabkan tutunya kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat?
2. Apakah ada pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Karyawan, Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Santanu Gumay Nusantara Lahat dalam segi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Bagus, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Bayu.E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Waskita Karya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018). *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03Issue 10.
- Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P. Malayu. (2019). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Megah Inti Beton. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549-562.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Ksworo. (2020). *Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi*. Jatinangor: Alqaprint
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). Analisis Pengaruh Penyelesaian Konflik Antar Karyawan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara, Tbk Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 665-679.
- Kusnadi & Candra. (2018). *Teori Dan Manajemen Stres (Kontemporer Dan Islam)*. Malang : Taroda.
- Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Amarta Karya. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lintjewas, D. D., Mamentu, M., & Kawung, E. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *JURNAL ILMIAH SOCIETY*, 2(20), 79-94
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wasilah, W., Hakim, N., Hamidah, A., Zainuri, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Efektivitas Disiplin kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Feakonomics: Journal Of Islamic Economics And Finance*, 4(01), 01-19.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiastuti, N. P. E. (2023). *Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Art Supplies Denpasar*. (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.