

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOOD BEVERAGES
INDONESIA AREA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

RICO APRIANSYAH

NPM, 2101110235

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rico Apriansyah
Nomor Pokok/NPM : 2101110235
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT FOOD BEVERAGES
INDONESIA AREA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal ^{10/09/25} Pembimbing I : Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN.0203066401

Tanggal ^{10/09/25} Pembimbing II : Nyayu Khairani Putri, SE., M.SI
NIDN. 0211029501

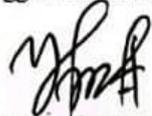
Mengetahui,

Dekan
Tanggal ¹⁰⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵



Dr. Hj. May Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal ⁰⁹⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵



Dr. Yolanda Veybitha, SE. M. Si
NIDN: 0226028303

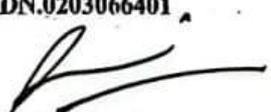
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

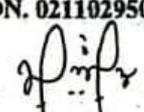
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rico Apriansyah
Nomor Pokok/NPM : 2101110235
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT FOOD BEVERAGES
INDONESIA AREA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal ^{10/09/25} Ketua Penguji : 
: Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN.0203066401

Tanggal ^{10/09/25} Penguji I : 
: Nyayu Khairani Putri, SE, M.SI
NIDN. 0211029501

Tanggal ^{09/09/25} Penguji II : 
: Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN. 0214038501

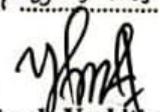
Mengesahkan :

Dekan
Tanggal ¹⁰⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.SI, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal ⁰⁹⁻⁰⁹⁻²⁰²⁵


Dr. Yolanda Veybitza, SE, M.,SI
NIDN: 0226028303

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Cuman sekiranya kalau kita merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir. Mimpi-mimpi lain bisa diciptakan.”

(Windah basudara)

Persembahan:

- Allah Subhanahu WaTa'ala
- Ayah Dan Ibuku Tercinta
- Kedua Saudara-Saudara Tersayang
- Para Dosen Yang Terhormat
- Teman-Teman Seperjuanganku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rico Apriansyah
Nomor Pokok/NPM : 2101110235
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Food Beverages Indonesia Area Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 2025

Peneliti,



Rico Apriansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Food Beverages Indonesia Area Palembang**". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE, M.M Selaku dosen pembimbing I dan Ibu Nyayu Khairani, SE, M.Si Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Yun Suprani, SE, M.Si Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
7. Seluruh staff ekonomi universitas Tridinanti Palembang.
8. Ayah, ibu, ayuk dan kakakku yang tersayang yang selalu mendo'akan dan selalu memberikan support dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman-temanku yang telah membantu dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi.
10. PT Food Beverages Indonesia area Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Dan semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SubhanahuWaTa'ala melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang,

2025

Rico Apriansyahi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teoritis	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.3 Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia	9
2.3 Kinerja Karyawan.....	9
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10

2.4 Konflik Kerja.....	12
2.4.1 Pengertian Konflik Kerja.....	12
2.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja.....	13
2.4.3 Dimensi Konflik Kerja.....	13
2.4.4 Indikator Konflik Kerja.....	15
2.5 Beban Kerja.....	16
2.5.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.5.2 Pengaruh Beban Kerja.....	17
2.5.3 Aspek – Aspek Beban Kerja.....	19
2.5.4 Indikator Beban Kerja.....	20
2.6 Disiplin Kerja.....	21
2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.6.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	21
2.6.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.6.4 Indikator - Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.7 Penelitian yang Relevan.....	25
2.8 Kerangka Berpikir.....	28
2.9 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian.....	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.3.3 Teknik Sampling.....	34
3.4 Rancangan Penelitian.....	36
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5.1 Variabel penelitian.....	37
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	38

3.6 Instrumen Penelitian.....	39
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7 Teknik Analisa Data.....	41
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial	42
3.8 Uji Hipotesis.....	45
3.8.1 Uji f (Uji simultan).....	45
3.8.2 Uji t (Uji Parsial)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat PT Foods Beverages Indonesia	49
4.1.1.1 Visi Misi PT Foods Beverages Indonesia.....	50
4.1.1.2 Struktur Organisasi Divisi Brand PT Foods Beverages Indonesia....	51
4.1.2 Definisi Profil Identitas Responden.....	55
4.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	58
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	58
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.1.3.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.4 Analisa Koefisien Korelasi.....	69
4.1.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.1.6 Hasil Uji F.....	71
4.1.7 Hasil Uji (Uji T)	72
4.2 Pembahasan	73
4.2.1 Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang.....	73
4.2.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang.	73
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang.....	75
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang.	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81

5.1 Saran-Saran.....82

DAFTAR PUSTKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain Yang Relevan	33
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Penelitian	38
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4.1 Value Pt Food Beverages Indonesia.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja(X1)	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja(X2)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(X3)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas.....	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.13 Uji Analisis Linear Berganda	69
Tabel 4.14 Analisa Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda	43
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi	45
Gambar 4.1 Logo PT Food Beverages Indonesia.....	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

RICO APRIANSYAH, Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang. (Di Bawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM Dan Ibu Nyayu Khairani Putri, SE., M.SI)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Food Beverages Indonesia Area Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden dari karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Food Beverages Indonesia Area Palembang dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linear berganda $Y = -0,491 + 0,162X_1 + 0,462X_2 + 0,38X_3$. Konflik Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang dengan nilai sig sebesar $0,039 < \alpha = 0,05$. Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang dengan nilai sig sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang dengan nilai sig sebesar $0,023 < \alpha = 0,05$.

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

ABSTRACT

RICO APRIANSYAH, The Effect of Work Conflict, Workload, and Work Discipline on Employee Performance at PT Food Beverages Indonesia in the Palembang Area. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE, MM, and Mrs. Nyayu Khairani Putri, SE., M.SI)

This study aims to determine the effect of work conflict, workload, and work discipline on employee performance at PT Food Beverages Indonesia in the Palembang Area. The sample in this study consisted of 35 respondents from PT Food Beverages Indonesia's Palembang Area employees. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25 computer program.

The results of the study indicate that Work Conflict, Workload, and Work Discipline simultaneously influence Employee Performance at PT Food Beverages Indonesia in the Palembang area, with a significant F value of $0.000 < 0.05$, using a multiple linear regression equation of $Y = -0.491 + 0.162X_1 + 0.462X_2 + 0.38X_3$. Work Conflict has a partial effect on Employee Performance at PT Food Beverages Indonesia in the Palembang area, with a significant value of $0.039 < \alpha = 0.05$. Workload has a partial effect on Employee Performance at PT Food Beverages Indonesia in the Palembang area, with a significant value of $0.003 < \alpha = 0.05$. Work Discipline has a partial influence on the Employee Performance of PT Food Beverages Indonesia in the Palembang area with a sig value of $0.023 < \alpha = 0.05$.

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

RIWAYAT HIDUP

RICO APRIANSYAH, dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 27 April 2001 dari pasangan Bapak saipul bahri (Alm) dan Ibu surya anita. Anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di Sekolah Dasar SDN 164 Kota Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMPN 5 Kota Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Sjakhyakirti Kota Palembang.

Pada tahun 2019 bekerja di PT Food Beverages Indonesia sebagai staff FnB (Chatime). Pada tahun 2021 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2025

Rico apriansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Untuk itu, dengan sumber daya manusia yang handal pasti membutuhkan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan juga optimal, sehingga saat mencapai tujuan yang dimana didukung oleh kinerja karyawan maka perusahaan bisa berjalan dengan maksimal

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2017). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman.

Menurut Anwar Prabu (2013), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja, konflik yang terjadi di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Konflik kerja umumnya ada sebagai hasil terdapatnya problematika-problematika yang terdapat pada lingkungan pekerjaan, contohnya hubungan pribadi, struktur organisasi, maupun masalah komunikasi (Hasibuan, 2019).

Muchlisin Riadi (2021) menyatakan konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Selain konflik kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan

tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawannya (Hafizi, 2020).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Selain konflik kerja dan beban kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Konflik kerja, beban kerja, dan disiplin kerja merupakan tiga aspek yang sering kali menjadi pusat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia. Seringkali konflik kerja terjadi karena ketidakharmonisan antar karyawan maupun dengan atasan, dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan produktivitas perusahaan. Beban kerja yang tidak proporsional, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sementara itu, disiplin kerja merupakan fondasi penting untuk menciptakan konsistensi dan ketertiban dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan tentang konflik kerja, beban kerja, dan disiplin kerja dengan hubungan kinerja karyawan maka hal ini harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk PT Food Beverages Indonesia area Palembang.

PT Foods Beverages Indonesia (F&B Indonesia) adalah perusahaan di balik merek Chatime di Indonesia. PT Foods Beverages Indonesia atau biasa disingkat dengan F&B Indonesia menaungi berbagai merek kuliner, termasuk Chatime. Chatime sendiri dikenal sebagai penyedia minuman teh brewed dengan berbagai varian rasa. Di Indonesia, Chatime merupakan bagian dari F&B Indonesia, induk perusahaan yang sejak tahun 2011 menaungi seluruh portofolio pilar bisnis Food & beverage Kawan Lama Group. Chatime memiliki banyak gerai di Indonesia, dengan lebih dari 400 gerai yang tersebar di berbagai kota. Termasuk Palembang yang sudah memiliki chatime sebagai salah satu anak perusahaan PT Food Beverages Indonesia yang sudah tersebar di berbagai area Palembang.

Hingga saat ini chatime sudah memiliki beberapa outlet di Palembang diantaranya Chatime Ruko Burlian, Chatime Palembang Trade center, dan Chatime Ps mall yang dipilih penulis menjadi objek penelitian. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di industri makanan dan minuman, PT Food Beverages Indonesia membutuhkan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan observasi awal penelitian banyak keluhan dari beberapa karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga menjadi masalah bagi Perusahaan. adapun fenome-fenomena yang terjadi di PT Food Beverages Indonesia area Palembang diantaranya yaitu konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja yang belum maksimal. konflik yang terjadi di PT Food Beverages

Indonesia seringkali terjadi dikarenakan kurang komunikasi dan kerjasama antar pegawai terutama saat *pick up* atau memberikan minuman kepada customer yang beberapa kali tidak lengkap. Menyebabkan complain terhadap perusahaan yang membuat perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawan pada shift berlangsung. Yang menyebabkan karyawan saling menyalahkan dikarenakan satu orang menyebabkan sanksi kesemua karyawan pada shift berlangsung hingga menyebabkan konflik kerja.

Selain konflik kerja, fenomena lain yang ada yaitu beban kerja, beban kerja seringkali dikeluhkan oleh para karyawan. Pada beberapa momen kejadian seperti saat weekend yang seringkali ramai pengunjung, membuat karyawan harus menambah waktu ekstra setelah jam yang ditetapkan. Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas-tugas yang melebihi kapasitas waktu bekerja tanpa adanya uang lembur diberikan.

Selain fenomena konflik dan beban kerja, faktor lainnya yaitu disiplin kerja, kedisiplin yang sering tering menjadi masalah yaitu absensi atau kedatangan yang sering kali beberapa karyawan tidak disiplin pada saat datang bekerja yang Dimana kepala toko meminta para karyawan selambat-lambatnya datang setengah jam sebelum kerja dimulai, agar mereka bisa prepare terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan sehingga tidak memotong waktu kerja shift sebelumnya. Tapi kebanyakan kurang disiplin dengan datang melebihi waktu yang telah ditentukan sehingga mengganggu pergantian shift.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan**

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia Area Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Food Beverages Indonesia area Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya pengaruh konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup pengaruh konflik kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- AMELLINDA, DEA (2022) ***PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Milenia Multivisi)***. S1 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Anwar Sanusi, 2017. ***Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh***, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No.101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan***. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Salemba Empat. Dwi Priyatno, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Salemba Empat : Jakarta
- Diana, Y. (2019). ***Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort***. *Jumant*, 11(2), 193–206.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2021. ***Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek***. *Jurnal Humaniora* 4(1).15-33.
- Hafizi, M. R. (2020). ***Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan insitut agama islam negeri palangka raya***. <https://doi.org/10.24952/TIJAROH.V6I1.2060>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). ***Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko 2017 ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*** Jakarta Bumi Aksara.
- Khairi, R. H., & Syahrian, S. (2022). ***Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 11–22.
- Kuncoro, mudrajat. 2013. ***Mudah memahami & menganalisis indikator ekonomi***. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Koesoemowidjojo, S. R. M. (2017). ***Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja***. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). ***Human Resource Management***. Jakarta: Salemba Empat.

- Muchlisin Riadi. (2021). *Konflik Kerja: Pengertian, Bentuk, Ciri, Penyebab dan Metode Penyelesaian*. Kajian Pustaka.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natalia, K., & Sutadi, T. (2024). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 7(2), 115–130.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.