PENGARUH KONFLIK, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL JET EXPRESS J&T PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

HENDRA SETIYO

NPM. 1601110153

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Hendra Setiyo
Nomor Pokok/NIM	: 1601110153
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi	: Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29-10-2021 Pembimbing I: Dr. Ima Andriyani, SE,M.Si

NIDN : 0201018001

Tanggal 29-10-2021 Pembimbing II : MA Baidowi, SE.M.M

NIDN : 0226025801

313/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 29-10-2021

Dr. Msy, Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 29-10-2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Hendra Setiyo
Nomor Pokok/NIM	: 1601110153
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi	: Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 29-10-2021 Ketua Penguji : Dr. Ima Andriyani, SE,M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 29-10-2021 Penguji I : MA Baidowi, SE.M.M
NIDN : 0226025801

Tanggal 29-10-2021 Penguji II : Veny Mayasari, SE, MM
NIDN : 0204078902

313/PS/DFE/21

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 29-10-2021

Dr. Msy, Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi
Tanggal 29-10-2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO :

Jadilah diri sendiri tanpa mementingkan orang lain
Dan naik la tinggi tanpa menjatuhkan orang lain
Teruslah berjalan dan berjuang hingga kau bisa melewati satu persatu semua yang kau inginkan dalam hidupmu
(Hendra Setiyo)

Kupersembahkan kepada :

- **ALLAH SWT**
- **Kepada Ayahku Suroyo dan Ibuku Mahmudah yang telah mensupport dan membimbingku sampai dengan sekarang.**
- **Adikku Yuli Agustina dan Eko Setiawan yang telah menyemangatiku.**
- **Kedua Pembimbing skripsiku Ibu Dr. Ima Andriyani, SE,M.Si dan Bapak MA Baidowi, SE.M.M**
- **Almamaterku tercinta**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Hendra Setiyo
Nomor Pokok	:	1601110153
Angkatan	:	2016
Fakultas	:	Ekonomi
Program Study	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan	:	Strata 1 (S1)
Skripsi	:	Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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, September 2021

Penulis,

Hendra Setiyo

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang, Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul "PENGARUH KONFLIK, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL JET EXPRESS J&T PALEMBANG" Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi dapat di selesaikan..
4. Bapak MA Baidowi, SE.M.M Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. PT. Global Jet Express J&T Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Mei 2021

Peneliti,

Hendra Setiyo

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**

MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

ABSTRAK ..... **xv**

RIWAYAT HIDUP ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 9

2.1.1 Pengertian Konflik 9
2.1.1.1 Jenis – Jenis Konflik 10
2.1.1.2 Sebab – Sebab Timbulnya Konflik 11
2.1.1.3 Manfaat Konflik 12
2.1.1.4 Indikator Konflik 13
2.1.2 Pengertian Komunikasi 13
2.1.2.1 Bentuk – Bentuk Komunikasi 14
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi 16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi 16
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja 18
2.1.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja 19
2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja 21
3.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja 22
2.1.4 Kinerja Karyawan 23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 23
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan 24
2.1.4.3 Indikator Kinerja 25
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan 26
2.3 Kerangka Berfikir 28
2.4 Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 30

3.1.1 Tempat Penelitian 30

3.1.2 Waktu Penelitian 30

3.2 Sumber dan Teknik Peumpulan 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 dan Teknik Sampling. 34

3.4 Rancangan Penelitian 34

3.5 Variabel dan Definisi Operasional 35

3.5.1 Variabel Penelitian 35

3.5.2 Definisi Operasional Variabel 36

3.6 Instrumen Penelitian 38

3.6.1 Uji Validitas 39

3.6.2 Uji Reliabilitas 39

3.7 Teknik Analisa Data 40

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 40

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial 40

3.8 Uji Hipotesis Penelitian 44

3.8.1 Uji Simultan (Uji F) 44

3.8.2 Uji Parsial (Uji t) .....… 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 47

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 47

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 48

4.1.2.1 Struktur Organisasi 48

4.1.2.2 Uraian Tugas 48

4.1.3 Visi dan Misi PT. Global Jet Express J&T Palembang 50

4.2 Pembahasan dan interpretasi 51

4.2.1 Deskripsi Profil Responden 51

4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 51

4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52

4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 53

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas 53

4.3.1 Uji Validitas 53

4.3.2 Uji Reliabilitas 59

4.4 Teknik Analisis Data …….. 60

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif ……. 60

4.4.2 Analisis Statistik Inferensial……..... 61

4.4.2.1 Uji Asumsi Klaisk 61

4.4.2.2 Analisi Linier Berganda 64

4.4.2.3 Koefisien Korelasi 66

4.4.2.4 Koefisien Determinasi 66

4.5 Uji Hipotesis Penelitian 67

4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 67

4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 69

4.6 Pembahasan. ……..... 71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 75

5.2 Saran 76

DAFTAR PUSTAKA ……..... 77

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Kinerja Karyawan 3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan 26
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian 30
Tabel 3.2 Kisi – kisi Instrument Penelitian 36
Tabel 3.3 Skala Likert …… 39
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel 43
Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur 52
Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 52
Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkaan Pendidikan Terakhir 53
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Konflik (X_1) 55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2) 56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3) 57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y) 58
Tabel 4.8 Hail Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif 60
Tabel 4.10 Hasil uji Analisi Linier Berganda 64
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi 66
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi 67
Tabel 4.13 Hasil Uji F 68
Tabel 4.14 Hasil Uji t 69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 49

ABSTRAK

Hendra Setiyo, Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Ima Andriyani, SE,M.Si dan Bapak MA Baidowi, SE.M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Konflik, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. Variabel Konflik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. variabel Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang. variabel Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang

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

RIWAYAT HIDUP

Hendra Setiyo, lahir Palembang 23 September 1995 anak Pertama dari Tiga bersaudara dari Bapak Suroyo dan Ibu Mahmudah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Mi Hijrah 2 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di Sekolah Menengah Pertama Negri 07 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Negri 10 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Hendra Setiyo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai tugas untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapkan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, pelatihan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan aspek - aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu sistem penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan tingkat karyawan yang setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya sumber daya yang baik, maka kompensasi yang

baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik pula akan ikut serta dalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapai nya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan kerja, pendidikan dan pengembangan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan cara pemberian motivasi, memberi kompensasi, melakukan pelatihan kerja terhadap karyawannya, dan memperhatikan beban kerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu kompensasi pelatihan kerja dan beban kerja itu sangat berpengaruh terhadap upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Adapun daftar penilaian kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

(Sumber : PT. Global Jet Express J&T Palembang, 2021)

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja karyawan diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata—rata nilai hasil kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Pada PT. Global Jet Express J&T Palembang

No	Unsur Penilaian	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Ketaatan terhadap atasan	82	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	70	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
9	Inisiatif dan inovasi	85	Baik	75	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
Jumlah		837		744	
Rata-Rata		83,70%	Baik	74,40%	Cukup

(Sumber : Kinerja Pegawai (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) PT. Global Jet Express J&T Palembang, 2019-2020)

Pada tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2019 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 83,70%, sedangkan pada tahun 2020 sebesar 74,40%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan Pada PT. Global Jet Express J&T Palembang. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar kinerja karyawan bisa terus meningkat dan pemipin harus mencari solusi dari pemasalahan karyawan yang membuat kinerja karyawan meningkat kembali

Konflik dalam organisasi terjadi dalam berbagai sebab, contohnya seperti adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur dan pekerjaan dan masalah – masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang di miliki oleh masing – masing individu atau kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana tempat kerja.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Komunikasi antar karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi atau perintah mengenai pekerjaan, dengan demikian jika komunikasi antar karyawan baik maka pekerjaan yang dijalankan juga menjadi baik dan lancar.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan. Oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

PT. Global Jet Exspress (J&T) Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman dokumen pribadi maupun perusahaan yang telah berdiri sejak September 2015 dan merupakan perusahaan pengiriman paket kilat (Express Delivery) pertama di indonesia yang menerapkan kecanggihan teknologi di segala sektor bisnis. J&T Express merupakan perusahaan pengiriman paket kilat yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar, seiring dengan perkembangan bisnis perdagangan online yang melaju pesat, maka pelaku bisnis membutuhkan jasa pengiriman barang atau kurir untuk dapat menyalurkan barang dagangan hingga ke tangan konsumen dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Konflik, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Konflik, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jet Express J&T ?
2. Apakah ada pengaruh Konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T?
3. Apakah ada pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T?

4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Expres J&T?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan untuk :

1. Menganalisis pengaruh konflik, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T.
2. Menganalisis pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express J&T.

1.4 Manfaat Penelitian

melalui pengambilan langkah – langkah menerapkan perusahaan dengan mutu tinggi.

1. Bagi Penulis

   Untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan penulis dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kepuasan kerja agar mencapai target yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh konflik, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Jet Express.

3. Bagi Pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Konflik, Komunikasi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, P. R. (2015). ***Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1).Amirullah, 2015,*** Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya: Bandung.

Anwar Sanusi, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE: Yogjakarta.

Arikunto, 2013, ***Workload Analysis Beban Kerja.*** Joernnal.

Benardin. Russel, 2013, Enam dimensi ***Administrasi Public***, Gava Media: Jogyakarta

Dwi Priyatno, 2012, ***Asumsi Klasik*** , Fisipol UGM : Yogyakarta.

Dewi, J. (2021). ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Awi Jaya, Palembang*** (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).

Eza Sugyartony, T. S. (2021). ***Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati*** (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta)

Handoko, 2012, ***Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja,*** Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.

Hasibuan. Malayu P, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Hendra. Lemana, 2018, ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Iresa, A. R. (2015). ***Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. telekomunikasi indonesia, tbk witel malang)***. Jurnal Administrasi Bisnis, 23(1).

Kinichi, 2012, ***Metodelogi Penelitian Bisnis*** , BPFE: Jogjakarta.

Kuncoro, 2013, Enam dimensi ***Administrasi Public***, Gava Media: Jogyakarta.

Kusuma Prayoga, A. (2021). ***Pengaruh Kompensasi, Konflik, dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Astra Daihatsu Solo Baru di Surakarta)*** **(Doctoral dissertation,** Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Mangkunegara 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Muri Kencana: Jakarta.

Maryono, 2018, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

Nitisemito, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.

Pujaatmaka, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Muri Kencana: Jakarta.

Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). ***Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi***. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 221-227.

Rivai, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : CAPS

Ruliana, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.

Sinambela, 2017, ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Singodimedjo, 2018, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Sugiono, 2015, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Sugiono, 2013, ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*** . STIA LAN: Jakarta.

Suryadi. Prawirosentono, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Syafrina, N. (2017). ***Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru.*** Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.

Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Taroreh, H. S. (2018). ***Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.*** JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 6(003). Wibowo, 2014, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Wibowo, I. P. A. H. (2016). ***Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*** (Doctoral dissertation, Udayana University).

Yuwono. G.B, Tata Iryanto, ***Pedoman Umum Pembentukan Istilah***, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).