

**PENGARUH KONFLIK MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDAH CARGO
LOGISTIK PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

FADILATUR RAHMANIAR

NPM. 2001110211

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FADILATUR RAHMANIAR
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05-09-2024 Pembimbing I: Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN: 0008086502



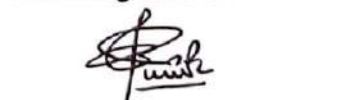
Tanggal 05-04-2024 Pembimbing II: Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 0220016002

20/PS/DFEB/29

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikin, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401
Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

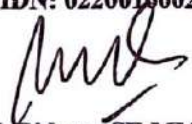
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FADILATUR RAHMANIAR
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110211
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 05-04-2024 Ketua Penguji: 
Agustina Marzuki, SE, M.Si
NIDN: 0008086502

Tanggal 05-04-2024 Penguji I : 
Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 0220016002

Tanggal 05-04-2024 Penguji II : 
M. Ridwan SE, MM
NIDN: 0219116101

200 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal


Dr. Misy Mikhail, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 06-04-2024


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0223096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Setetes keringat orangtua ku seribu langkahku untuk maju”

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

“Selalu ada harga dalam proses. Nikmati saja lelah – lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang – gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

Kupersembahkan kepada :

Kedua orangtua ku tercinta

Kakakku tersayang (Mairisko & edo)

Lima Saudara perempuanku tersayang

Almamater ku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.

Penulisan Skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah berusaha untuk sebaik mungkin, namun disadari bahwa disana sini masih banyak kekurangan, baik dalam penyajian, penganalisaan maupun dalam penggunaan bahasa. Oleh karena itu, penulis menyambut baik kritik serta saran yang sifatnya membangun sehingga Skripsi ini bisa lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak Terima Kasih Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edrizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Agustina Marzuki, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Umi Hasanah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Ibu Suharti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik Penulis.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi Penulis.
8. Pimpinan dan Staf Karyawan PT Indah Cargo Logistik Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Kepada Kedua Orang Tua Penulis (Alm Maiterniwati Ibu Tercinta) dan Bapak Kamili Bahar yang luar biasa hebat yang sudah menjadi penyemangat, memotivasi dan berkorban baik waktu dan biaya untuk Penulis demi keberhasilan dalam proses menyelesaikan Skripsi ini dan mendoakan penulis untuk mendapatkan Gelar S.E.
10. Kepada Lima Saudara Perempuan penulis khususnya Afniar Selvia Novianti & Gustianti Vivin Trisko yang Sudah memberikan doa serta support untuk penulis. Berkontribusi banyak dari tenaga, waktu maupun materi kepada penulis, telah menjadi pendamping dalam segala hal menjadi bagian dari perjalanan hidup Penulis.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting Mairisko Khendri S.E. yang sudah menjadi Bagian penting dari Perjalanan Hidup dan selalu memberikan semangat full untuk menyelesaikan Skripsi.
12. Kepada para Sahabat / Teman Seangkatan Khususnya Penghuni Lantai 4 yang sudah memberi semangat membantu dan menemani setiap proses perjalanan penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
13. Kepada Almamater Penulis Universitas Tridinanti Palembang yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk penulis.

Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Palembang, Maret 2024

Fadilatur Rahmaniar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	xi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xii
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Indikator Kinerja.....	15
2.1.4 Dimensi Penilaian Kinerja	16
2.1.5 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	17
2.1.6 Efek kinerja	17
2.2 Konflik	19
2.2.1 Pengertian Konflik.....	19
2.2.2 Pandangan Tentang Konflik.....	21
2.2.3 Sebab-sebab Timbulnya Konflik	23
2.2.4 Bentuk-Bentuk Konflik.....	288
2.2.5 Jenis Konflik	299

2.2.6	Akibat Akibat Konflik	31
2.2.7	Manfaat konflik	34
2.2.8	Dimensi Konflik	35
2.2.9	Indikator konflik	35
2.3	Motivasi Kerja	38
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	38
2.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	40
2.3.3	Teori-Teori Motivasi Kerja	41
2.3.4	Jenis-Jenis Motivasi.....	43
2.3.5	Aspek Aspek Motivasi Kerja	44
2.3.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	46
2.3.7	Dimensi Motivasi Kerja	48
2.3.8	Indikator Motivasi	49
2.4	Disiplin kerja	50
2.4.1	Pengertian Disiplin kerja.....	50
2.4.2	Tujuan Disiplin Kerja	51
2.4.3	Fungsi Disiplin Kerja.....	52
2.4.4	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	54
2.4.5	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	55
2.4.6	Dimensi Disiplin Kerja	56
2.4.7	Indikator Disiplin Kerja	58
2.5	Penelitian yang Relevan.....	59
2.6	Kerangka Berpikir	61
2.7	Hipotesis.....	62
BAB III METODE PENELITIAN		63
3.1	Tempat dan Waktu.....	63
3.1.1	Tempat Penelitian	63
3.1.2	Waktu Penelitian.....	63
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.2.1	Sumber Data	64
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	64

3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	65
3.3.1	Populasi.....	65
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	65
3.4	Rancangan Penelitian.....	66
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	67
3.5.1	Variabel Penelitian.....	67
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	68
3.6	Instrumen Penelitian	72
3.6.1	Uji Validitas	72
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	73
3.7	Uji Asumsi Klasik	73
3.7.1	Uji Normalitas	74
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas.....	74
3.7.3	Uji Multikolinieritas	74
3.8	Teknik Analisis Data	75
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	76
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	76
3.8.3	Analisis Koefisien Diterminasi	77
3.9	Uji Hipotesis Penelitian	78
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	78
3.9.2	Uji secara Parsial (uji t).....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		81
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	81
4.1.1	Sejarah Perusahaan	81
4.1.2	Visi dan Misi PT. Indah Cargo Logistik Palembang	83
4.1.3	Struktur Oganisasi PT. Indah Cargo Logistik Palembang	84
4.1.4	Pembagian Tugas.....	86
4.2	Karakteristik Responden.....	88
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
4.2.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur.....	89
4.2.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa kerja.....	90

4.3	Hasil Uji Instrumen.....	90
4.3.1	Uji Validitas	90
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	934
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	94
4.4.1	Uji Normalitas	94
4.4.2	Multikolinieritas	966
4.4.3	Heteroskedastisitas	96
4.5	Teknik Analisis Data	97
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	99
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	100
4.6	Uji Hipotesis.....	101
4.6.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	101
4.6.2	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	1033
4.7	Pembahasan.....	105
4.7.1	Pembahasan Secara Simultan.....	105
4.7.2	Pembahasan Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan.....	1066
4.7.3	Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	1077
4.7.4	Pembahasan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	1088
BAB V PENUTUP		109
5.1	Kesimpulan	109
5.2	Saran	11010
DAFTAR PUSTAKA.....		11112
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Komposisi karyawan PT Indah Cargo Logistik Palembang	6
Tabel 2.1.	Pandangan lama dan Pandangan baru.....	22
Tabel 2.2.	Penelitian yang relevan.....	59
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	63
Tabel 3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	68
Tabel 3.3	Skala Likert	72
Tabel 3.4	Interprestasi Nilai	77
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	90
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Konflik	91
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	92
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	92
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	93
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Konflik.....	94
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	94
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	94
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	94
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas one sample kolmogrov test.....	95
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	96
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	98
Tabel 4.12	Hasil Analisis Koefisien Korelasi	100
Tabel 4.13	Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	101
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	102
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	61
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda	76
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi	79
Gambar 4.1 Struktur Organisasi ILC	85
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	97

ABSTRAK

Fadilatur Rahmaniar, “Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang” (dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE,M.Si dan Ibu Umi Hasanah, SE,MM).

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang yang merupakan karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), teknik analisis data (analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Konflik , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil $Y = 4,416 + 0,209X_1 + 0,265X_2 + 0,436X_3$, yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu – satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,915 atau 91,5% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 8,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing – masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Fadilatur Rahmaniar, "The Influence of Conflict, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Indah Cargo Logistik Palembang" (under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mrs. Umi Hasanah, SE, MM).

This research is motivated by several problems that arise and influence employee performance at PT. Indah Cargo Logistics Palembang. In this study, researchers used primary data to find out whether there was a correlation and influence on the variables used on employee performance. To obtain the required data, researchers distributed questionnaires as an intermediary. The number of samples in this research was 61 people who were employees of PT. Indah Cargo Logistics Palembang. The analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis) and hypothesis testing (test F and t test).

Based on the test results using the test tools mentioned above, researchers can conclude that Conflict, Work Motivation and Work Discipline have a significant influence simultaneously on employee performance. With the multiple linear regression equation with the result $Y = 4.416 + 0.209X_1 + 0.265X_2 + 0.436X_3$, which means that if one of the variables used increases by one unit, employee performance will increase without affecting the value of other variables or by keeping the value of other variables constant. The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) obtained a value of 0.915 or 91.5%, which means that employee performance can be explained by the variables studied in this research and 8.5% can be explained by other factors, in the respective t tests - Each variable in this research has a significant influence on employee performance.

Keywords: Conflict, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadilatur Rahmaniar
Nomor Pokok : 2001110211
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : PENGARUH KONFLIK, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN
PADA PT INDAH CARGO LOGISTIK 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,



Fadilatur Rahmaniar

RIWAYAT HIDUP

FADILATUR RAHMANIAR, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 April 2002, dari pasangan bapak Kamili Bahar dan Ibu Maiterniwati, saya anak ke 8 dari 8 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Negeri 61 Jagalan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMP Negeri 50 Palembang kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2020 di SMK Negeri 06 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Maret 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata. Organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan usaha, dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang

harus dipertahankan suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan oleh yang terdahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2016: 94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari suatu perusahaan karna apabila kinerja karyawan buruk maka berpengaruh negatif untuk perusahaan. tapi apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

Kinerja akan berhasil jika seorang pegawai melakukan pekerjaan yang optimal dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan bersungguh-sungguh untuk bekerja akan ada hasil kerja yang baik. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah konflik kerja motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Winardi (2016: 12) Konflik adalah dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah satu orang diantara mereka.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang menghubungkan hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati dan perkataan yang tidak berkenan dihati. Konflik juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Konflik merupakan bagian yang tak dapat terpisahkan dari masyarakat. Dalam sebuah instansi konflik sosial juga dapat dirasakan oleh seluruh lapisan pegawai. Ini terjadi pada perusahaan terdapat konflik sosial yang dirasakan yaitu adanya konflik yang terjadi antara masing-masing individu karena terdapat peran ganda dalam menjalankan tugas perusahaan.

Menurut Kadarsiman (2014: 605) Mengemukakan motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan karena dengan memberi motivasi kepada karyawan agar mereka giat berdasarkan

kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan diri sendiri ketika sedang bekerja, kemajuan diri sendiri dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018: 19) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja memang sangat dibutuhkan pada suatu perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan yang ada pada perusahaan serta karyawan tidak bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pada suatu perusahaan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Indah Cargo Logistik Palembang adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dibidangnya. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, dengan harga yang bersaing dan pengiriman tepat waktu, dan barang titipan yang diamankan kepada PT. Indah Cargo Logistik sampai ditujuan dalam keadaan baik dan utuh.

Paket yang dikirim via perusahaan PT. Indah Cargo Logistik akan diberikan *service door to door* kepada konsumen. Ini komitmen perusahaan agar pelanggan merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Cargo Logistik. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka.

PT. Indah Cargo Logistik Kota Palembang memang sudah banyak dalam kinerja, dalam mengedepankan kerapian, ketelitian namun masih ada kesalahan terjadi yang kurang teliti dan salah dalam bekerja. seperti salah tujuan (*missroute*), salah pengukuran atau perhitungan dimensi pada barang yang akan dikirim sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, ada juga kesalahan dalam penulisan tujuan dibarang, sehingga membuat barang dipending atau tidak dikirim ke alamat tujuan. Out area atau perbatasan rute juga bisa menimbulkan konflik antar supir dalam kota konflik yang dampaknya lebih besar dari konflik lainnya. Dari konflik tersebut itu dapat menimbulkan kesalahpahaman yang mengakibatkan konflik antar karyawan.

PT. Indah Cargo Logistik memiliki lingkungan kerja yang lumayan nyaman namun hubungan kerja antar karyawannya kurang baik. Sering kali terjadi adanya perbedaan pendapat antar sesama rekan karyawan yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokkan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik.

PT Indah Cargo Logistik Palembang pada tahun 2023 adalah 61 orang. Kondisi ini perlu diperhatikan karena dengan sebagian jumlah pegawai untuk PT. Indah Cargo Logistik Palembang terancam adanya indikasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja (8jam) karena full nya pengiriman atau overload barang, maka perusahaan harus mempertahankan kinerja tiap karyawan dan menjaga kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Tabel 1.1
Komposisi seluruh karyawan PT Indah Cargo Logistik Palembang
Tahun 2023

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Operasional	1
3	Customer Service / Data Entry	10
4	Driver Dalam Kota	21
5	Driver Luar Kota	9
6	Devisi Towing / CDD	5
7	Loading Siang / Malam	14
Jumlah		61

Sumber : PT Indah Cargo Logistik Palembang 2023

Pimpinan memantau kedisiplinan disini secara langsung terhadap para karyawannya, memantau karyawan dalam mengatur barang yang masuk mobil tujuan atau biasa disebut di dunia ekspedisi Muat - Bongkar barang, pengantaran cepat ke lokasi tujuan, kepuasan dalam melayani pelanggan, menjalankan tujuh budi utama, cara berpakaian, kehadiran, dan sebagainya.

Ketidakdisiplinan yang disebut pelanggaran adalah menyepelekan perintah pimpinan mempercepat proses pengantaran paket agar tidak menumpuk, karena barang yang sudah lama di gudang harus segera dikirim ke penerima lokasi tujuan, karena ini tindakan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu Jika karyawan diketahui menghilangkan barang konsumen yang akan dikirim, maka karyawan

akan diberikan sanksi atau pertanggung jawaban dengan mengganti barang tersebut, dan dipanggil untuk mendapat sanksi berupa peringatan, peringatan ini berupa teguran yang sifatnya membangun agar tidak mengulangnya lagi. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memeperhatikan kinerja mereka.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan. Dalam suatu perusahaan di butuhkan 6 sumber daya manusia yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja karyawan seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Dari konflik yang terjadi pada karyawan tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh konflik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh Konflik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.
2. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Logistik Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Konflik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Konflik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai Referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, & Rucky S. (2016). *Kinerja Karyawan PT Rineka Cipta*. Jakarta.
- Bersihanta, T., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20, 1 - 10.
- Gomes , F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga . Andi Offset*.
- Haibuan. (2016). *Pengaruh Kinerja Karyawan* . 94
- Hani, T., & Handoko . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE*. Yogyakarta.
- Harry, S., & Sinambella. (2019). *Pengertian Disiplin Kerja dan Tujuan Utama Disiplin Kerja*. 399.
- Hasibuan . (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa*. *Hasibuan*, 3.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- I, M. M., & Gede Aryana Mahayasa. (2022). *Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa*. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen. Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, 3.
- Iresa, A. R. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Telekomflik Kerja Indonesia, Tbk Witel Malang)*. *Univesitas Brawijaya*, 9.
- Lorosae, A. T. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor wonderful entertainment WO*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan*. *Muhammad Hadi Munawar*.
- Nabila , I. J., & Atik, B. P. (2022). *Pengaruh disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian operasional (Porter) PT Bumi Persada Jakarta Timur*, 2, 188.
- Nailul , M., & Sri I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (studi pada LKM Demak)*. *jurnal ekonomi*, 5, 1119.
- Putri Herawati, V. M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, pendidikan dan lingkungan*

Kerja terhadap Kinerja Karyawan di supermaket pamela satu kota yogyakarta, 5.

Robbins, & Stephen. p. (2008). *Prilaku Organisasi*. Jakarta.

Saina , & Nur. (2013). *Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pnegaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairum Ternate. 3, 118.*

Setiyawan, & Waridin. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Favehotel Malioboro. Ratna Fitriyani, Muhyadi, 273.*

Silaban, & Bernard . (2013). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan. Mn Ervan, 15, 1-10.*

Winardi. (2009). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Wirawan, & Humanika, S. (2010). *Konflik , Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta.

zafarina, s. a., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Agus Frianto, 9, 1186-1189.*

