

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASIALAB UNIVERSAL PRATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

BELLA

21.01.11.0055

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

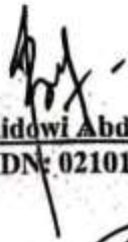
2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : BELLA
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0055
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asialab Universal Pratama Palembang

Tanggal 24-01-2025 Pembimbing I :


Baidowi Abdhie, S.E. M.P
NIDN: 0210116101

Tanggal 27-01-2025 Pembimbing II :


Nyayu Khairani Putri, S.E. M.Si.
NIDN: 0211029501

Mengetahui

Dekan

Tanggal 30-01-2025



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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 7-02-2025



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : BELLA
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0055
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin
Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asialab
Universal Pratama Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 24-01-2025 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie, S.E. M.P
NIDN: 0210116101

Tanggal 24-01-2025 Penguji I : Nyayu Khairani Putri, S.E, M.Si.
NIDN: 0211029501

Tanggal 30-01-2025 Penguji II : Herman Efrizal, S.E, MM
NIDN : 0202066602

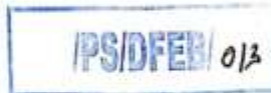
Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 30-01-2025

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 14-01-2025



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



Marivan Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bella
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0055
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asialab Universal Pratama 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, 01 - 02 2025

Peneliti,



Bella

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	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Akademik	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori	10
2.1.1 Definisi kinerja karyawan	10
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Konflik Kerja	14
2.2.1 Pengertian Konflik Kerja	14
2.2.2 Indikator Konflik Kerja	16
2.2.3 Penyebab Konflik Kerja	16
2.2.4 Dampak Konflik Kerja	17

2.2.5	Cara Mengatasi konflik Kerja	18
2.3	Stress Kerja	19
2.3.1	Pengertian Stress Kerja	19
2.3.2	Penyebab Stress Kerja	21
2.3.3	Dampak Stress Kerja	23
2.3.4	Indikator Stress kerja.....	24
2.4	Disiplin Kerja	25
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	25
2.4.2	Bentuk Bentuk Disiplin Kerja	26
2.4.3	Faktor Faktor Disiplin Kerja	27
2.4.4	Aspek Disiplin Kerja	28
2.4.5	Indikator Disiplin Kerja	29
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.6	Kerangka Berpikir	34
2.7	Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1	Tempat Penelitian	36
3.1.2	Waktu Penelitian	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	37
3.3	Populasi, Sampel dan sampling	38
3.3.1	Populasi Penelitian	38
3.3.2	Sampel	39
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1	Variabel Penelitian	40
3.5.2	Definisi Operasional	40

3.6	Uji Instrumen Penelitian	43
3.6.1	Uji Validitas	44
3.6.2	Uji Reliabilitas	45
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.7	Uji Multikolinearitas	47
3.7.1	Uji Normalitas	47
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	47
3.8	Teknik Analisis data	48
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.8.2	Analisis Kofesien kolerensi	49
3.8.3	Koefisien Determinasi	49
3.9.	Uji Hipotesis	50
3.9.1	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	50
3.9.2	Uji Signifikasi Secara parsial (Uji T)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	54
4.1.2.1	Struktur Organisasi	54
4.1.2.2	Uraian Tugas	55
4.1.3	Deskripsi Profil Responden	62
4.1.3.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.3.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	63
4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	64
4.1.4.1	Uji Validitas	64
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	69
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	70
4.1.5.1	Uji Multikolinieritas	70
4.1.5.2	Uji Normalitas	71
4.1.5.3	Uji Heteroskedasitas	71

4.1.6	Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.1.7	Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
4.1.8	Koefisien Determinasi.....	75
4.1.9	Uji Hipotesis	76
4.1.9.1	Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	76
4.1.9.2	Uji Signifikasi Secara parsial (Uji T)	77
4.2	Pembahasan Penelitian	78
4.2.1	Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.2.2	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.3	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

BELLA, Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E. M.P dan Ibu Nyayu Khairani Putri, S.E, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang dari karyawan PT. Asialab Universal Pratama. 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 Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 2.665 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357 X_3$. Konflik Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar $0,044 < \alpha (0,05)$. Stress Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Disiplin Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar $0,007 < \alpha (0,05)$.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era perkembangan globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan (Djadjuli, 2018). Salah satu masalah nasional yang sering dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) salah satu elemen utama yang startegis bagi organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna tercapainya organisasi untuk menghasilkan (SDM) yang loyal dan berkualitas, sehinga waktu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata (Armayani, Suryani, & Shobri, 2022).

Saat ini dengan sumber daya yang sangat melimpah mengharuskan untuk berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Keberhasilan dalam pembangunan nasional ditentukan oleh sumber daya manusia yang baik, terampil dan berkualitas (Sarnoto, 2017).

Sumber daya adalah suatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan, dan energi sehingga dapat melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya (Chandra Zaky Maulana dkk, 2019).

Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan (Bayumi & Jaya, 2018).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas nonfisik yang berkaitan dengan kemampuan bekerja,berfikir dan keterampilan. maka secara keseluruhan akan meningkatnya produktifitas suatu perusahaan sehingga dapat bertahan pada persaingan global. Untuk meraih kinerja atau prestasi kerja yang baik, karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena Loyalitas yang tinggi sudah menjamin akan kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan (Irmadani, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, konflik kerja dan Stres kerja (Aldi & Susanti, 2019).

Dengan demikian maka terciptalah kinerja yang optimal. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan di tuntutan untuk selalu memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar kinerja yang di capai oleh setiap karyawannya meningkat, dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya (Nasmila, 2021) Karena pada dasarnya

perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, begitu juga kinerja karyawan pada PT. Asialab Universal Pratama Palembang.

PT Asialab Universal pratama Palembang adalah perusahaan yang bergerak yang bergerak dibidang distributor alat kesehatan (ALKES). sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa , kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan . Namun berdasarkan observasi awal , terdapat beberapa permasalahan yang terkait konflik kerja , Stress, kerja dan Disiplin kerja diperusahaan ini yang diduga dapat mempengaruhi karyawan.

Salah satu permasalahan yang teridentifikasi adalah adanya konflik kerja antara karyawan. PT asialab universal pratama Palembang menerapkan sistem absensi, sidik jari ,dan pemberlakuan denda untuk keterlambatan dimana para karyawan. protes akan hal ini dikarenakan dianggap tidak adil, hanya karna terlambat beberapa menit diharuskan kena hukuman denda untuk para karyawan telah berkerja keras untuk perusahaan. Dimana perusahaan tidak memberitahukan akan keputusan yang di ambil ketika sistem absensi dan hukuman denda ini diputuskan dengan para karyawan hal ini. menyebabkan terjadinya konflik komunikasi dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan di PT asialab universal pratama Palembang PT asialab universal pratama Palembang .

Penerapan sistem absensi sidik jari dan pemberlakuan denda untuk keterlambatan ini telah menimbulkan stress kerja yang tinggi bagi para karyawan. Mereka merasa diperlakukan tidak adil dan tidak dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan selama ini. Stres kerja yang tinggi ini dapat berdampak pada

produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan mental karyawan, serta dapat memperburuk hubungan antara manajemen dan karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT Asialab Universal Pratama Palembang perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan absensi dan pemberlakuan denda, dengan melibatkan para karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat mengurangi stres kerja karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan di perusahaan.

Terjadinya konflik ini bisa disebabkan kurangnya komunikasi yang baik, disiplin kerja yang kurang, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan, dan masalah-masalah berkaitan kepribadian. Hal ini dipandang buruk sebagian besar orang dan bisa menyebabkan perpecahan pekerjaan, dan turunnya produktivitas karyawan bagi perusahaan. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif, melainkan dapat mempunyai efek positif karena jika terjadi konflik pada suatu pekerjaan pasti terdapat dari evaluasi pasti terdapat solusi untuk berbenah dan belajar dari pengalaman sehingga dapat memperbaiki kinerja pada pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dan disiplin. Konflik kerja dapat terjadi karena perbedaan kepentingan, komunikasi yang efektif, atau persaingan antara karyawan dalam meraih prestasi.

Stres kerja yang tinggi, disiplin kerja yang rendah dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan karyawan, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan pekerjaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stressnya menurun. Tingkat Stress kerja yang tinggi, dapat menimbulkan rasa bosan pada pekerjaannya, penurunan disiplin, Penurunan

motivikasi, absen (ketidakhadiran), sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah namun tingkat stres yang optimal. karyawan akan lebih produktif karena karyawan akan menunjukkan disiplin yang tinggi, motivasi tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan.

Disiplin kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan PT Asialab Universal Pratama Palembang terindikasi memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti sering terlambat datang, tidak mematuhi aturan Perusahaan, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang rendah menghambat pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan PT Asialab Universal Pratama Palembang terindikasi memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti sering terlambat datang, tidak mematuhi aturan Perusahaan, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang rendah menghambat pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Purba, Lengkon, & Loindong, 2019) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Menurut oleh (Wijaya dan Susilo 2018) Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan sudah memiliki kesadaran yang tinggi untuk disiplin dalam bekerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Namun ,berdasarkan pengamatan, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukan disiplin kerja yang optimal. Misalnya masih ada karyawan yang terlambat datang ke kantor, tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, atau melakukan pelanggaran lainnya. hal ini tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Tabel 1.1
Data Absensi Bulan Januari 2024 sd September 2024

No	Bulan	Jumlah Absen				Total	Jumlah Karyawan
		CT	S	IT	T		
1	Jan	4	1	12	2	19	36
2	Feb	5	3	16	0	24	36
3	Mar	4	3	8	5	20	36
4	April	17	1	2	6	26	36
5	Mei	2	4	5	2	13	36
6	Jun	8	3	7	5	23	36
7	Jul	4	4	7	2	17	36
8	Agust	2	3	5	0	10	36
9	Sept	7	4	1	3	15	36

Sumber: Diolah oleh peneliti

Keterangan :

CT: Cuti

S : Sakit

IT : Ijin Terlambat

T : Tidak masuk

Dilihat dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terus mengalami penurunan yaitu ketidakhadiran tertinggi pada bulan April sebanyak 26 karyawan dan tingkat kehadiran terendah pada bulan Agustus 2024 sebanyak 10 karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan dan berdampak pada operasional perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis **Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah .

1. Bagaimana Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang?
2. Bagaimana Konflik Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang ?
3. Bagaimana Stress Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang?
4. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja dan disiplin kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh konflik kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
4. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Akademik

Adapun Manfaat akademik yang diambil dari penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan selaku material referensi juga bahan pertimbangan untuk penelitian yang melasanakan studi yang sama.
2. dengan terdapatnya studi ini dapat meningkatkan pengetahuan serta wawasan perkembangan ilmu yang terutama dibidang manajemen

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengalaman penulis mengenai konflik kerja, Stress kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang .

2. Bagi Universitas Tridianti

Sebagai referensi dan menambah literatur/ bahan bacaan yang ada dipergustakaan dan sekaligus bahan acuan bagi mahasiswa untuk membuat proposal dimasa yang akan datang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi literatur serta menjadi bahan referensi dan sebagai bahan perbandingan khususnya dalam mengembangkan penelitian pokok kajian yang sama pada masa yang akan datang .

4. Bagi Perusahaan

Meberikan masukan kepada instansi karyawan terkait dengan permasalahan pada pengaruh Konflik Kerja Stres Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Aldi, Yanne, & Susanti, Febsri. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Almaududi et.al (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *jurnaljimekVol2No. 1*. <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Armayani, Reni Ria, Suryani, Suryani, & Shobri, Habibah. (2022). Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1343–1352.
- Badowi Abdhie, S.E, M.Si (2023) Pratikum Statistik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Bayumi, MR, & Jaya, RA (2018). Membangun Integrasi dan Interkoneksi dalam Sistem Ekonomi Islam Untuk Menciptakan Solusi Islam dalam Memecahkan Masalah Sosial. *Bagikan: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(1), 59–80. <https://doi.org/10.22373/share.v7i1.2293>.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Cahyono, C., & Juniarto, G. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. *Serat Acitya*, 11(1), 62.
- Chandra Zaky Maulana dkk (2019). Faktor Faktor yang memepengaruhi Realisasi penggunaan Moblie phone Banking Diindonesia .

- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.
- Djadjuli, D. (2018). Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 8-21
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, Donnelly, JH, & Konopaske, R. (2021). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (edisi ke-15). Pendidikan McGraw-Hillnoun
- Gitosudarmo & Sudita. (2017). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga (pertama). Erlangga.
- Irmadani, Vera Ayu. (2022). Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus US HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri). IAIN Kediri.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(17), 48–57
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2018). Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 120-134.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>

- Pranata, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik, 1-13
- Purba, Deni candra, Lengkong, Victor P. & Loindong, Sjendry. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. 841 Jurnal EMBA, 7(1), 841–850.
- Rahayu et, al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimantan Jakarta Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 1–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–14. Sinambela, L. P.,
- Sarnoto, A. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 44(1), 1-15.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Silaswara, A., Supriyanto, A.S., dan Mukaff Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (2021) 123-134
- Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri(hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri
- Sinambela, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono.2019.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&DBandung:Alfabeta Bandung

Sutrisno, Edy. (2017). "Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Pt Mutiara Nusantara Globalindo. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 20(3), 248–258

Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 16(1), 77.

<https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>

Wijaya, T., Susilo. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora, 3(2), 37-45

Wijaya, T., Susilo. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora, 3(2), 37-45

Yuli Diana Silaswara, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) , Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis: Vol. 1 No. 1 (2021): Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis