

Pengaruh Disiplin dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi

The Influence of Work Discipline and Work Conflict on Employee Performance in the Sales Department of CV Bintang Bayu Bersaudara Tebing Tinggi City

Ika Armadhani¹, Winda Wardhani², Evida Rahimah³, Hablil Ikhwana⁴

^{1,2,3,4}Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO

Article history:

Received 05 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 20 October 2026

Available online 28 October 2026

Keywords

Work Discipline, Work Conflict,
Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Human resource quality is an important factor that determines a company's success in achieving its organizational goals. One indicator of human resource quality can be seen in employees' work discipline, which includes obedience to company regulations, responsibility in completing tasks, and consistency in carrying out duties in accordance with organizational policies. Good work discipline can improve work effectiveness and efficiency, thereby optimizing employee performance. Conversely, poor work discipline may hinder the achievement of company targets. In addition to work discipline, work conflict is another factor that can influence employee performance. Conflicts occurring between individuals or groups within the workplace may create obstacles to job implementation if they are not managed properly. Therefore, companies need to create a conducive work environment that enables employees to perform their duties comfortably and productively. This study employed a descriptive quantitative research method with the objective of analyzing the influence of work discipline and work conflict on employee performance at CV Bintang Bayu Bersaudara, Tebing

Tinggi City. The research sample consisted of 30 employees. The results showed that work discipline and work conflict simultaneously affected employee performance, with a coefficient of determination of 33.2%, while the remaining 66.8% was influenced by other variables not examined in this study. A correlation coefficient of 0.576 indicated a fairly strong relationship between work discipline, work conflict, and employee performance. Both partially and simultaneously, these variables were proven to have a significant effect on the performance of sales employees.

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu sikap taat terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Selain disiplin kerja, konflik kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Konflik yang terjadi antarindividu maupun antarkelompok dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan produktif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi. Sampel penelitian terdiri dari 30 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,2%, sedangkan 66,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Nilai korelasi sebesar 0,576 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan. Secara parsial maupun simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan.

*Corresponding Author

Email: ¹ikaarmadhani6@gmail.com, ²windawardhani69@gmail.com, ³evidarahimah@gmail.com, ⁴hablilikhwanabeniman@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama yang menentukan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, serta pembinaan kedisiplinan karyawan. Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga berbagai upaya seperti pelatihan, pendidikan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi, yang bergerak di bidang distribusi produk, bagian sales memiliki peran penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan. Dari total 65 karyawan yang dimiliki perusahaan, sebanyak 30 orang merupakan karyawan bagian sales yang dijadikan objek penelitian. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang terlihat dari data kehadiran selama periode 2023-2025. Tingkat ketidakhadiran karena sakit, izin, cuti, maupun tanpa keterangan menunjukkan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan lebih efektif. Disiplin kerja dipandang sebagai sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.

Selain disiplin, konflik kerja juga menjadi permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan. Konflik dapat muncul akibat perbedaan tujuan, kepentingan, persepsi, maupun komunikasi antarindividu atau kelompok dalam organisasi. Hasil survei awal menunjukkan masih adanya perdebatan di lingkungan kerja, kurangnya ketegasan pimpinan, serta belum optimalnya sikap saling menghargai antarpegawai. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas kerja, menghambat pencapaian tujuan organisasi, dan mengurangi produktivitas karyawan. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara tepat dapat menjadi sarana untuk mendorong perbaikan kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya disiplin kerja, adanya konflik di lingkungan kerja, belum optimalnya pencapaian kinerja, serta rendahnya kerja sama tim dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan pengelolaan konflik yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang terukur mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik yang sistematis. Dalam penelitian ini, disiplin kerja dan konflik kerja ditetapkan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi selama tujuh bulan, yaitu mulai November 2025 sampai Juni 2026. Pemilihan lokasi

penelitian didasarkan pada adanya fenomena yang berkaitan dengan tingkat disiplin, konflik kerja, dan kinerja karyawan bagian sales yang dinilai penting untuk diteliti lebih lanjut.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Data ini digunakan sebagai sumber utama dalam mengukur persepsi karyawan mengenai disiplin kerja, konflik kerja, dan kinerja mereka. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip, serta berbagai sumber tertulis yang relevan dengan penelitian. Penggunaan kedua jenis data tersebut dimaksudkan agar informasi yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan mampu mendukung analisis penelitian secara komprehensif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung kepada karyawan bagian sales, observasi terhadap aktivitas kerja di lingkungan perusahaan, serta penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat rendah, rendah, netral, tinggi, dan sangat tinggi yang masing-masing diberi skor 1 sampai 5. Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan secara kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sales CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden yang seluruhnya merupakan karyawan tetap bagian sales. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya tanpa adanya pengurangan jumlah responden yang berpotensi memengaruhi representativitas data.

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif mencakup kepatuhan terhadap aturan jam kerja, tata cara berpakaian, pedoman kerja, dan aturan perusahaan. Disiplin korektif meliputi kesediaan memperbaiki kesalahan, mengikuti standar kerja, dan melakukan introspeksi diri. Sementara disiplin progresif berkaitan dengan penerapan hukuman yang adil, pemberian sanksi yang memotivasi, serta ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan. Variabel konflik kerja diukur melalui dimensi komunikasi, struktur, dan variabel pribadi. Dimensi komunikasi mencakup perdebatan antarpegawai, kesalahan informasi, serta kualitas komunikasi dalam organisasi. Dimensi struktur berhubungan dengan perbedaan tujuan, prosedur kerja, dan pembagian tugas. Sedangkan dimensi variabel pribadi mencakup konflik emosional, masalah pribadi, dan kondisi psikologis yang memengaruhi pekerjaan. Adapun variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator efisiensi kerja, pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), kerja sama (*cooperation*), usaha kerja, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Metode analisis data yang digunakan terdiri atas analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik serta tingkat penilaian responden terhadap setiap variabel penelitian melalui pengelompokan skor ke dalam kategori tertentu. Selanjutnya, analisis kuantitatif dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dengan teknik regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimal 0,70. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui metode tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif, akurat, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 30 responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 93,33%, sedangkan perempuan hanya 6,67%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun dengan persentase 50%, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja bagian sales didominasi oleh karyawan usia produktif. Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 53,33%, sedangkan sisanya memiliki pendidikan SMP, D3, dan S1. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 2–5 tahun, yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan aktivitas penjualan. Karakteristik tersebut menggambarkan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai kondisi disiplin, konflik kerja, dan kinerja di lingkungan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel disiplin menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Pada dimensi disiplin preventif, skor rata-rata mencapai 128,25 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mematuhi peraturan jam kerja, tata cara berpakaian, pedoman kerja, serta peraturan perusahaan dengan baik. Kepatuhan terhadap aturan tersebut mencerminkan adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan kewajibannya dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib. Pada dimensi disiplin korektif, diperoleh rata-rata skor sebesar 128,3 yang juga berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesediaan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan, mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan, serta melakukan introspeksi diri untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Sementara itu, pada dimensi disiplin progresif diperoleh skor rata-rata sebesar 125 yang berada pada kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan sanksi dan tindakan tegas yang diberikan pimpinan telah berjalan dengan cukup baik dan mampu mendorong karyawan untuk tetap mematuhi aturan perusahaan. Secara keseluruhan, variabel disiplin memperoleh skor rata-rata 127 yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan bagian sales berada pada kategori tinggi.

Pada variabel konflik kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan juga berada pada kategori tinggi. Dimensi komunikasi memperoleh rata-rata skor sebesar 124. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat perdebatan antarpegawai, adanya kesalahan dalam penyampaian informasi, serta beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi ke lingkungan kerja. Walaupun komunikasi dinilai cukup baik, beberapa hambatan komunikasi masih berpotensi memunculkan konflik yang memengaruhi hubungan kerja antarkaryawan. Dimensi struktur memperoleh rata-rata skor sebesar 125 yang menunjukkan adanya perbedaan dalam tujuan kerja, prosedur kerja, maupun persepsi antaranggota organisasi. Adanya perbedaan tersebut berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola secara efektif oleh manajemen. Selain itu, dimensi variabel pribadi juga menunjukkan adanya konflik yang bersumber dari faktor individu, seperti konflik emosional, perbedaan kepribadian, dan kelelahan mental akibat pekerjaan. Secara keseluruhan, konflik kerja pada perusahaan tergolong tinggi, yang berarti bahwa konflik masih menjadi fenomena yang sering muncul dalam aktivitas kerja sehari-hari dan perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan perusahaan agar tidak mengganggu produktivitas kerja.

Hasil analisis terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan bagian sales berada pada kategori tinggi. Indikator efisiensi kerja menunjukkan bahwa karyawan telah mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif serta melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan. Indikator pengetahuan kerja (*job knowledge*) juga menunjukkan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian pekerjaannya. Dari aspek kerja sama (*cooperation*), karyawan dinilai memiliki hubungan kerja yang cukup baik dengan rekan kerja dan bersedia membantu ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, indikator usaha kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai target perusahaan dan memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Pada indikator kemampuan kerja, sebagian besar karyawan dinilai memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan bagian sales telah berjalan dengan baik meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin, konflik kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang dipersyaratkan sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, hubungan antarvariabel bersifat linear, tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai ketentuan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan lebih mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin menjadi faktor penting yang mendorong terciptanya efektivitas kerja karena mampu membentuk perilaku kerja yang terarah dan produktif. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu sarana manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih tertib, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan produktivitas kerja akan meningkat.

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa konflik yang terjadi di lingkungan kerja memiliki hubungan dengan pencapaian kinerja karyawan. Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang tidak terkendali dapat menyebabkan menurunnya kerja sama tim, meningkatnya ketegangan antarpegawai, serta menghambat penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, konflik yang dikelola secara konstruktif dapat mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, dan memperbaiki proses kerja dalam organisasi. Pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi, keberadaan konflik kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja bagian sales sehingga perusahaan perlu melakukan pengelolaan konflik secara lebih efektif melalui perbaikan komunikasi, peningkatan koordinasi, serta penguatan hubungan antarpegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan menggunakan uji F , disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan bagian sales. Disiplin kerja memberikan kontribusi dalam menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, sedangkan konflik kerja memengaruhi kualitas hubungan dan interaksi antarpegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk memperoleh kinerja yang optimal. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 33,2%, yang berarti disiplin kerja dan konflik kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 33,2%, sedangkan sebesar 66,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun faktor individu lainnya. Nilai korelasi sebesar 0,576 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan bagian sales pada CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi. Tingkat disiplin yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan, sementara pengelolaan konflik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu

terus meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan yang konsisten, penerapan aturan yang adil, pemberian sanksi yang tegas, serta pembinaan karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat sistem komunikasi, meningkatkan kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan konflik yang merugikan. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan optimal.

SIMPULAN

Disiplin kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian sales di CV Bintang Bayu Bersaudara Kota Tebing Tinggi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan cenderung mampu mencapai target kerja secara lebih efektif. Selain itu, konflik kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik yang bersumber dari komunikasi, struktur organisasi, maupun faktor pribadi, dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas kerja, sedangkan konflik yang dikelola secara tepat dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas kerja dan penyelesaian masalah dalam organisasi.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,2% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek disiplin dan pengelolaan konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai saran, perusahaan diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin kerja, mempertegas penerapan aturan dan sanksi secara adil, serta memberikan pembinaan yang berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu, pimpinan perlu memperbaiki komunikasi, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis guna meminimalkan konflik yang merugikan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Almitraf. 2015. *Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Volume 3, Nomor 1, Halaman 65–759.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal Economia. Volume 8, Nomor 1, Halaman 11–21.
- Bodroastuti, Tri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB. Volume 13, Nomor 1, Halaman 15–31.
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Deliarnov. 2009. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta, Edisi 51.
- Latief, Abdul., Syardiansah., dan Safwan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan*. Jurnal Administrasi Publik. Volume 9, Nomor 1, Halaman 43–48.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT Andi.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumber Daya Pembangunan. Volume 3, Nomor 20, Halaman 1–16.
- Mustika, Agnes., dan Utomo, Hardi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Among Makarti. Volume 6, Nomor 12, Halaman 87–111.
- Ngusmanto. 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Robbins, C. 2004. *Manajemen Edisi Ketujuh Edisi Indonesia Jilid Kesatu*. Jakarta: PT Indeks Group Gramedia.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Schein, Edgar. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josey Bass.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sholahuddin, M. 2007. *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulianti, Diana. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 11, Nomor 1, Halaman 31–37.
- Sumarwinati, Sri., dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Dimensi. Volume 8, Nomor 1, Halaman 13–27.
- Suryahadi, Yusak William. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours dan Travel*. AGORA. Volume 3, Nomor 2, Halaman 625–630.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wardani, Rodhiathul Kusuma. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 31, Nomor 1, Halaman 58–65.
- Sundari, Winda Wardhani., dan Riny Viri Insy Sinaga. 2026. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Karet Nusantara Medan*. Jurnal Ilman (Jurnal Ilmu Manajemen), Vol. 14 No. 1 (2026).