

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ALAT BERAT DI JAKARTA UTARA

Farhan Maulana Malik¹, Ateniyan², Bayu Retno W

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

farhanmaulana1206@gmail.com

Diterima 2026, Disetujui 2026

Abstrak

Keberhasilan sebuah korporasi industri alat berat yang sarat akan intensitas operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Guna merealisasikan target organisasi secara tepat guna dan berdaya guna, eskalasi performa staf yang maksimal menjadi sebuah keniscayaan. Kajian ilmiah ini difokuskan untuk menginvestigasi dampak dinamika konflik internal serta tingkat kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai pada entitas bisnis alat berat di kawasan Jakarta Utara. Metodologi yang diaplikasikan bersifat kuantitatif dengan mengusung pendekatan deskriptif sekaligus verifikatif. Melibatkan total 96 orang pegawai CV X sebagai subjek sampel, instrumen pengumpulan data memanfaatkan lembar kuesioner terstruktur. Selanjutnya, pengolahan data dikerjakan melalui teknik analisis regresi linear berganda yang didukung oleh perangkat lunak SPSS versi 25, mencakup uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta pengukuran koefisien determinasi. Berdasarkan temuan empiris, terungkap bahwa gesekan atau konflik pekerjaan memberikan pengaruh yang searah dan signifikan terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja (nilai t hitung = 9,196; $p = 0,000$). Demikian pula dengan faktor kepatuhan aturan, di mana disiplin kerja terbukti berkontribusi positif dan signifikan terhadap performa staf (nilai t hitung = 7,184; $p = 0,000$). Secara bersama-sama, hasil pengujian simultan menunjukkan angka F hitung sebesar 115,615 dengan tingkat signifikansi 0,000. Perolehan koefisien determinasi (Adjusted R Square) senilai 0,707 mengindikasikan bahwa variasi pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel konflik serta disiplin kerja hingga 70,7%. Secara keseluruhan, konklusi riset ini menegaskan urgensi manajemen penanganan konflik yang solutif serta penegakan aturan kedisiplinan yang ajek sebagai strategi utama dalam mendongkrak prestasi kerja karyawan.

Keywords: Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

Abstract

The success of a heavy equipment industrial corporation with its intense operational activities is highly dependent on the quality of its human resources. To achieve organizational targets effectively and efficiently, maximizing staff performance is essential. This study focuses on investigating the impact of internal conflict dynamics and discipline levels on employee productivity in a heavy equipment business entity in North Jakarta. The methodology applied is quantitative, incorporating both descriptive and verification approaches. A total of 96 CV X employees were sampled, and a structured questionnaire was used as the data collection instrument.

Data processing was performed using multiple linear regression analysis techniques supported by SPSS version 25 software, including partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and coefficient of determination measurements. Empirical findings revealed that work friction or conflict has a unidirectional and significant effect on workforce productivity (t-value = 9.196; $p = 0.000$). Similarly, with the regulatory compliance factor, work discipline was proven to contribute positively and significantly to staff performance (t-value = 7.184; $p = 0.000$). Together, the results of the simultaneous test showed a calculated F value of 115.615 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.707 indicates that variations in employee performance can be explained by conflict and work discipline variables up to 70.7%. Overall, the conclusion of this research emphasizes the urgency of solution-oriented conflict management and consistent enforcement of disciplinary rules as the main strategy in boosting employee work performance.

Kata kunci: *Work Conflict, Work Discipline, Performance, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Manusia menduduki posisi krusial dalam menentukan pencapaian sebuah korporasi—terutama di sektor alat berat yang sangat mengandalkan ketepatan waktu, sinkronisasi antarbagian, serta ketaatan ketat pada regulasi kerja dan aspek keselamatan (Pradita et al., 2024; Silaen et al., 2021). Supaya target organisasi terwujud secara optimal dan hemat sumber daya, manajemen wajib mencermati berbagai elemen penggerak produktivitas staf (Silaen et al., 2021). Salah satu variabel utamanya adalah konflik kerja, yakni perjumpaan interaktif yang dilandasi perbedaan orientasi, cara pandang, atau kepentingan antarpihak sehingga memicu ketegangan struktural (Hariyani & Kuswinarno, 2024). Kendati berpotensi konstruktif jika dimitigasi dengan baik, fenomena gesekan ini umumnya justru melahirkan dampak buruk—seperti merosotnya konsentrasi, lonjakan tekanan mental, serta anjloknya gairah kerja pegawai—bila gagal dikelola secara solutif (Daud & Sinaga, 2022; Deca & Pitriani, 2024).

Selain konflik, kepatuhan dan keteraturan kerja turut memegang peranan krusial dalam membentuk produktivitas staf, di mana unsur kedisiplinan ini merefleksikan tingkat kesadaran serta komitmen pegawai untuk senantiasa menaati regulasi, mekanisme operasional, dan kewajiban profesional secara ajek (Faradiba & Royanto, 2018). Tingkat disiplin yang baik, seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional, dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan rendahnya disiplin berpotensi menghambat proses operasional dan menurunkan produktivitas (Husein et al., 2025; Sari, 2023). Dalam konteks perusahaan alat berat, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan aspek keselamatan dan kualitas hasil pekerjaan (Alam et al., 2023).

Konflik kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Konflik yang tidak terselesaikan dapat menurunkan tingkat disiplin akibat berkurangnya motivasi dan komitmen kerja, sementara rendahnya disiplin dapat memicu munculnya konflik baru karena ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas (Eka Putri Angraeni & Wirjawan, 2023; Hakiki & Anggraini, 2022; Deca & Pitriani, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan konflik secara konstruktif serta penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi hal yang penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal (Pradita et al., 2024).

Berdasarkan hasil studi di CV X, perusahaan alat berat di Jakarta Utara, masih ditemukan permasalahan konflik kerja antar divisi yang dipicu oleh miskomunikasi, perbedaan orientasi kerja, dan tingginya tuntutan target. Kondisi ini berdampak pada menurunnya semangat kerja serta terhambatnya pencapaian target perusahaan (Susilo & Wahyudin, 2020). Selain itu, data absensi menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja belum optimal (Ramadhan, 2023).

Permasalahan tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas serta daya saing perusahaan apabila tidak ditangani dengan baik (Kusterer et al., 2018). Berdasarkan latar belakang tersebut, riset ini diarahkan untuk mengkaji implikasi konflik internal serta tingkat kepatuhan kerja terhadap produktivitas pegawai di sektor industri alat berat wilayah Jakarta Utara.

Diharapkan, temuan yang diperoleh mampu bertindak sebagai landasan strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang adaptif guna mendongkrak performa tenaga kerja secara berkesinambungan.

KAJIAN TEORI

Konflik kerja dapat dipahami sebagai kondisi ketika individu atau kelompok dalam organisasi mengalami perbedaan pandangan, tujuan, nilai, maupun cara kerja sehingga menimbulkan pertentangan dalam penggunaan sumber daya dan pelaksanaan tugas (Tegowati, 2024).

Konflik kerja dapat dipahami sebagai perbedaan pandangan, tujuan, atau nilai antar individu maupun kelompok dalam organisasi yang menimbulkan pertentangan. Fenomena ini tidak bisa dihindari karena dapat muncul pada berbagai level, baik antar individu, tim, maupun antar departemen (Tegowati, 2024; Eka Putri Angraeni & Wirjawan, 2023).

Disiplin kerja mencerminkan kesadaran serta komitmen karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan norma organisasi secara konsisten, dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Faradiba & Royanto, 2018).

Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi secara konsisten. Hal ini tampak dari kehadiran yang teratur, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku (Faradiba & Royanto, 2018; Sari, 2023).

Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, terutama dalam pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi lintas divisi, dan kepatuhan terhadap keselamatan kerja. Kinerja ini biasanya diukur melalui produktivitas, kualitas hasil, efisiensi, serta pencapaian target organisasi (Silaen et al., 2021; Husein et al., 2025).

Kinerja karyawan yang baik menjadi krusial karena pekerjaan menuntut ketepatan waktu, koordinasi lintas divisi, serta kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja (Silaen et al., 2021).

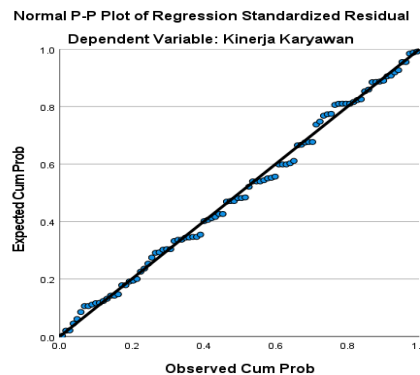
METODE

Studi ini menerapkan paradigma kuantitatif melalui rancangan deskriptif dan verifikatif guna menginvestigasi dampak perselisihan kerja (X1) serta tingkat kepatuhan (X12) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada entitas industri alat berat di wilayah Jakarta Utara. Pengumpulan data primer melibatkan 96 orang staf CV X melalui penyebaran kuesioner berstandar skala Likert lima tingkat untuk menangkap persepsi subjek. Seluruh data diolah via teknik regresi linear berganda memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan rangkaian pengujian meliputi pemeriksaan keabsahan dan

keandalan instrumen, pemenuhan asumsi klasik, estimasi model regresi, pengukuran koefisien determinasi, hingga pengujian hipotesis secara parsial dan bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Normal Probability Plot

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Data penelitian menunjukkan pola distribusi yang mengikuti garis diagonal sehingga dapat dianggap berdistribusi normal. Untuk memastikan, dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual. Hasil uji menunjukkan data memenuhi syarat normalitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardiz ed Residual
N			96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.52226082
Most Extreme Differences	Absolute		.048
	Positive		.047
	Negative		-.048
Test Statistic			.048
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.848
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.838
		Upper Bound	.857

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan evaluasi normalitas memakai metode Kolmogorov-Smirnov, tertera angka signifikansi pada level 0,200 atau di atas ambang batas alpha 0,05, yang mengonfirmasikan bahwa

sebaran data residual bersifat normal tanpa indikasi penyimpangan, sehingga telah memenuhi syarat sah untuk diproses menggunakan model regresi linear.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

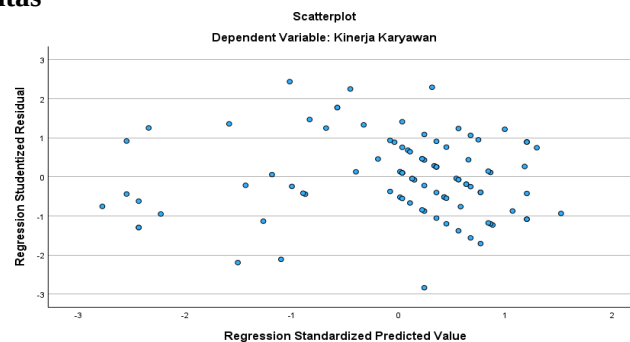
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.842	1.143		3.362	.001		
	Konflik Kerja	.496	.054	.595	9.196	<.001	.737	1.356
	Disiplin Kerja	.272	.048	.368	5.687	<.001	.737	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Evaluasi multikolinearitas memunculkan angka Tolerance di angka 0,737 serta VIF sebesar 1,356, yang mana posisi tersebut telah memenuhi standar pengujian berupa nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF kurang dari 10. Kondisi ini mengindikasikan ketiadaan hubungan linear yang kuat di antara variabel bebas, sehingga variabel konflik maupun disiplin kerja dinyatakan aman untuk diikutsertakan secara simultan ke dalam model regresi guna menganalisis dampaknya terhadap produktivitas pegawai.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Analisis heteroskedastisitas via grafik scatterplot memperlihatkan pola sebaran titik residual yang acak tanpa membentuk bentuk geometris tertentu, serta tersusun merata dan simetris di sekeliling garis batas nol. Kondisi tersebut memastikan bahwa model regresi terbebas dari persoalan heteroskedastisitas, sehingga seluruh data dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis lanjutan.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.842	1.143		3.362	.001	
	Konflik Kerja	.496	.054	.595	9.196	<.001	.737
	Disiplin Kerja	.272	.048	.368	5.687	<.001	.737

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,842 + 0,496 (X_1) + 0,272 (X_2) + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 3,842 menunjukkan tingkat dasar kinerja karyawan ketika konflik kerja dan disiplin kerja tidak berubah.
- Besaran koefisien regresi pada variabel konflik kerja (X1) senilai 0,496 menyiratkan bahwa setiap eskalasi satu satuan pada tingkat perselisihan—dengan catatan unsur kedisiplinan konstan—bakal mendongkrak produktivitas pegawai sejumlah 0,496, yang mengonfirmasikan bahwa gesekan internal berpotensi mendatangkan efek konstruktif manakala dimitigasi secara tepat.
- Parameter koefisien bagi disiplin kerja (X2) senilai 0,272 mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada tingkat kepatuhan aturan—dengan asumsi variabel konflik tidak berubah—akan mengerek capaian prestasi staf sebesar 0,272, sehingga memperkuat konklusi bahwa semakin tinggi konsistensi kedisiplinan maka semakin optimal pula produktivitas yang tercipta.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.707	1.539

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Besaran koefisien determinasi (Adjusted R Square) senilai 0,707 mengonfirmasikan bahwa variabel gesekan dan kepatuhan kerja secara kolektif sanggup menerangkan 70,7% fluktuasi produktivitas pegawai. Sementara itu, sisa 29,3% dipengaruhi oleh elemen-elemen eksternal di luar

cakupan model—seperti dorongan motivasi, gaya kepemimpinan, atmosfer ruang kerja, ataupun karakteristik personal. Kondisi tersebut membuktikan bahwa kerangka regresi yang diuji memiliki kapasitas eksplanatori yang sangat tangguh dalam memetakan dampak variabel independen terhadap performa tenaga kerja.

6. Uji T

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	3.842	1.143	3.362	.001		
	Konflik Kerja	.496	.054	9.196	<.001	.737	1.356
	Disiplin Kerja	.272	.048	5.687	<.001	.737	1.356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

- Berdasarkan temuan uji statistik, variabel konflik kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 9,196 yang melampaui ambang batas t_{tabel} (1,986). Ditambah dengan tingkat signifikansi di angka 0,000 (kurang dari 0,05), hipotesis pertama (H1) secara resmi terkonfirmasi. Hal ini membuktikan adanya dampak yang searah serta bermakna antara konflik kerja terhadap tingkat produktivitas atau kinerja pegawai.
- Pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,687, yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 1,986, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.348	2	273.674	115.615	<.001 ^b
	Residual	220.141	93	2.367		
	Total	767.490	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja

Sumber : (SPSS 27, Diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan evaluasi kelayakan model, uji F menghasilkan angka F_{hitung} sebesar 115,615, jauh melampaui batas F_{tabel} (3,09) dengan probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Temuan ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang dibangun sangat layak untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel. Lebih lanjut, terbukti secara simultan bahwa konflik kerja dan disiplin

kerja berkolaborasi memberikan dampak yang nyata dan bermakna terhadap performa pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima secara mutlak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil investigasi terhadap tenaga kerja CV X, terungkap bahwa unsur perselisihan internal memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang dibuktikan lewat perolehan angka t hitung 9,196 yang melampaui batas t tabel 1,985802 dengan taraf probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu berdampak buruk, melainkan dapat meningkatkan kinerja apabila dikelola secara konstruktif. Konflik yang muncul akibat perbedaan pendapat, kepentingan, maupun miskomunikasi dapat mendorong karyawan berpikir lebih kritis dan memperbaiki cara kerja. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menimbulkan stres dan menurunkan motivasi kerja.

Temuan ini didukung oleh Ariati et al. (2023) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja jika bersifat disfungsional. Selain itu, Angraeni dan Wirjawan (2023) juga menegaskan bahwa konflik bersama faktor lain turut memengaruhi kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan Zafarina dan Frianto (2021) serta Arifin et al. (2023) yang menemukan konflik tidak berpengaruh signifikan, yang kemungkinan dipengaruhi perbedaan kondisi organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris mengonfirmasi bahwa variabel kepatuhan kerja berkontribusi secara searah dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, yang terefleksi dari perolehan angka t hitung sebesar 7,184 melampaui t tabel 1,985802 disertai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga mengesahkan penerimaan hipotesis kedua (H_2). Kondisi tersebut menyiratkan bahwa eskalasi kedisiplinan berbanding lurus dengan peningkatan performa staf. Lebih lanjut, unsur keteraturan ini termanifestasi melalui ketaatan terhadap regulasi, presisi waktu, serta rasa tanggung jawab profesional, yang secara kolektif berimplikasi langsung pada lonjakan efisiensi serta produktivitas operasional organisasi.

Hasil ini sejalan dengan Pratama (2016), Prasetyo et al. (2021), serta Iptian et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Namun, berbeda dengan Putri dan Kustini (2021) yang menemukan tidak adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang dipengaruhi perbedaan variabel dan konteks penelitian.

Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji simultan, terungkap bahwa interaksi kolektif antara variabel konflik internal dan tingkat kepatuhan kerja berdampak nyata terhadap performa pegawai. Hal ini dikuatkan oleh perolehan angka F_{hitung} sebesar 115,615 yang secara telak mengungguli F_{tabel} (3,09) serta tingkat probabilitas signifikansi $0,000 (< 0,05)$, yang menjadikan hipotesis ketiga (H_3) terkonfirmasi sah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan akumulasi dari berbagai elemen penentu, khususnya dinamika perselisihan dan kedisiplinan operasional di lingkungan kerja.

Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kinerja, namun disiplin yang tinggi mampu menjaga stabilitas kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Artina Mayunita dan Ratnasari (2023), Gufron et al. (2024), serta Rahmat dan Prabowo (2024) yang menegaskan pentingnya disiplin kerja. Sementara itu, Arifin et al. (2023) menunjukkan bahwa pengaruh konflik bersifat kontekstual tergantung pada pengelolaannya.

Secara komprehensif, integrasi antara tata kelola perselisihan yang solutif dan penegakan kepatuhan kerja secara ajek merupakan elemen vital dalam mendongkrak produktivitas pegawai sekaligus mewujudkan atmosfer profesional yang harmonis.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dapat mengganggu komunikasi, menurunkan motivasi, serta menghambat kerja sama yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan disiplin melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendukung peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja.
3. Secara bersama-sama, dinamika perselisihan dan tingkat kepatuhan pegawai terbukti memegang peranan krusial terhadap pencapaian performa kerja. Oleh karena itu, harmonisasi antara penanganan konflik yang solutif dan penegakan kedisiplinan yang berkesinambungan diyakini mampu membangun atmosfer profesional yang kondusif, sekaligus mengakselerasi pencapaian visi dan misi institusi.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi internal agar informasi lebih jelas dan terstruktur, sekaligus menegaskan disiplin prosedur untuk mengurangi potensi konflik kerja. Selain itu, evaluasi sistem upah dan fasilitas kerja yang lebih adil serta pemberian insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Dengan perbaikan komunikasi dan sistem penghargaan tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Secara keilmuan, temuan riset ini diproyeksikan mampu memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia, utamanya terkait dinamika perselisihan, tingkat kepatuhan, serta produktivitas staf. Lebih dari itu, studi ini diharapkan sanggup berfungsi sebagai landasan empiris guna menguji sekaligus memperbarui literatur yang ada, serta menjadi batu loncatan perbandingan bagi agenda penelitian ilmiah berikutnya.
3. Secara garis besar, periset mendatang dianjurkan memperkaya kajian ini melalui penambahan faktor lain—seperti dorongan motivasi, tingkat kepuasan, gaya kepemimpinan, ataupun kultur perusahaan— demi menguak determinan produktivitas staf secara lebih menyeluruh. Di samping itu, cakupan riset dapat dieksplorasi lebih lanjut dengan memperluas target subjek, memperbesar total ukuran sampel, atau menerapkan pendekatan metodologis alternatif agar tingkat ketergeneralisasian temuan menjadi jauh lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. M., Fadli, M. U. & Khalida, R. L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan PT. Tjforge Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–229. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=7b02ebc2412be24ccb4e307b52b4b1141924eb252bfe1f435c8f34f98706f488JmldtHM9MTc2ODYwODAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=06aff6ce-9798-6549-0376-e23496ce64d3&psq=Faktor-faktor+kedisiplinan+kerja+pegawai+jurnal&u=a1aHR0cHM6Ly9vcGVuam91>
- Ariati, N. L. S., Prastyadewi, M. I. & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Di Besakih, Karangasem. 12(1), 684–699.
- Daud, M. & Sinaga, G. (2022). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*.
- Deca, D. & Pitriani, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 331–336. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Eka Putri Angraeni, T. & Wirjawan, T. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Best Label. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2144–2162. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.284>
- Faradiba, A. T. & Royanto, L. R. M. (2018). Karakter disiplin, penghargaan, dan tanggung jawab dalam kegiatan ekstrakurikuler. *Jurnal Sains Psikologi*, 7(1), 93. <https://doi.org/10.17977/um023v7i12018p93-98>
- Hakiki, Moh. S. & Anggraini, D. A. (2022). Studi Literatur Kepemimpinan, Konflik dan Manajemen Konflik. *Social Sciences Journal*.
- Hariyani, L. & Kuswinarno, M. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jma*, 2(11), 3031–5220.
- Husein, Basem, Z. & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (L. T. Putri, Ed.). Ara CAra. www.penerbitmafya.com
- Kusterer, C., Köhler, R., Zehl, T., Wolf, A. & Hofmann, M. (2018). Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Zhafira Tetap Jaya Medan. In *34th European Photovoltaic Solar Energy Conference and Exhibition*.
- Laan, R., Trimurti, C. P. & Hartini. (2025). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Haryanti, Ed.). Media Sains Indonesia. <https://www.myedisi.com/medsan/715067/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia#book-detail>
- Pradita, D. E., Rofikoh, M. & Mu'alimin. (2024). Sumber, Penyebab, dan Dampak Konflik terhadap Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 191–197. <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i2.2603>

- Ramadhan, A. (2023). Analisis Resolusi Konflik Agraria dan Sumber Daya Alam di Aceh. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 13(01), 1–17. <https://doi.org/10.56196/jta.v13i01.247>
- Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3, 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R., Chairunnisah, M. R. S., Elida Mahriani, R., Tanjung, D. T., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, Gede, D., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z. & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Susilo, Y. & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Tegowati. (2024). Konsep Stres Kerja. In *Manajemen Konflik Dan Stres Kerja*.