

## Pengawasan Kerja, Disiplin, dan Konflik dalam Konteks Kinerja Karyawan

Dea Ismani Yulianti<sup>1</sup>, Muhafidhah Novie<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 26 yang kemudian dilakukannya perhitungan statistik dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis data berupa uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinan. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan secara simultan dan secara parsial bahwa pengawasan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja secara menyeluruh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer.

### Kata kunci

Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Konflik kerja; Pengawasan kerja

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work supervision, work discipline, and work conflict on employee performance at PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polymer. The analytical tool used in this research used the SPSS version 26 program and then carried out statistical calculations using validity and reliability tests. Hypothesis testing in this research uses data analysis in the form of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, simultaneous tests (F tests), partial tests (t tests), and determinant coefficients. The results of the analysis from this research show simultaneously and partially that work supervision, work discipline and work conflict as a whole have a significant effect on employee performance at PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polymer.*

### Keywords

*Employee performance; Work conflict; Work discipline; Work supervision*

## Pendahuluan

Terjadinya perkembangan pada dunia bisnis saat ini membuat bisnis-bisnis baru bermunculan, karena hal ini membuat adanya bersaing dalam kompetisi, dan meningkatkan sumber daya manusia untuk lebih bagus. Seiring berkembangnya teknologi, adanya pendirian sektor perekonomian, perdagangan dan sebagainya yang ditetapkan pada sumber daya manusia yang menjadi pemain dan aktivis dalam kegiatan tersebut. Diperlukan analisis yang dapat mempengaruhi hal-hal yang di butuhkan oleh karyawan ini dibutuhkan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan pendidikan yang bagus (Widiastuti, Bodroastuti and Murtiana, 2020).

Salah satu pertumbuhan yang penting dalam cakupan manajemen yaitu konsep manajemen kinerja. Pada akhir tahun 1980-an, manajemen kinerja mulai nampak terbentuknya, mulainya dari kepekaan suatu pendekatan yang berkelanjutan dan sistematis untuk mengatur upah untuk kinerja. Berulang kali, dalam sistem penilaian kinerja dan menetapkan upah/gaji yang disambungkan pada kinerja ini tidak cukup tersistem dan penerapannya secara sporadis membuat kurang menyesuaikan dengan apa yang diharapkan (Harianto and Saputra, 2020).

Dampak dari kinerja karyawan pada perusahaan bagus maka target pada perusahaan tercapai dengan baik dan sebaliknya jika kinerja karyawan berkurang maka dalam menggapai target perusahaan akan menjadi kesulitan. Dampak ini juga disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya pengawasan, disiplin kerja, dan konflik kerja (Susilo and Desitawati, 2020).

Kegiatan memeriksa, riset penilaian, menetapkan pekerjaan, otoritas yang diberikan pada atasan untuk bawahannya kemudian dapat dibagikan sanksi pada bawahan secara struktural, yang dijalankan secara berkelanjutan merupakan pengawasan kerja. Pengawasan ialah suatu aktivitas untuk menentukan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilaksanakan dengan perencanaan yang telah ditentukan, kebijakan yang sudah dirancang dan perintah yang sudah dikasih dalam rangka pelaksanaan terencana. Pengawasan mengharuskan memperkirakan apa saja yang telah digapai, mengukur penerapan, juga membuat kegiatan pembaruan dan pembiasaan yang diperlukan (Harianto and Saputra, 2020).

Salah satu aspek yang memegang kedudukan penting pada perolehan dalam tujuan merupakan disiplin kerja. Begitu luar biasanya kedudukan pada disiplin kerja pada para karyawan, sehingga diperlukan pada karyawan untuk selalu berusaha dalam menjaga dan mengembangkan disiplin kerja (Hartono and Kusuma, 2020). Berbagai definisi yang telah dijabarkan oleh para ahli bisa disimpulkan menjadi suatu perilaku, watak, dan kegiatan seperti yang telah dijabarkan dalam peraturan yang tertulis maupun lisan dan jika ada yang melanggar peraturan yang ditetapkan maka akan memperoleh sanksi berdasarkan pelanggaran dilakukannya (Arisanti, Santoso and Wahyuni, 2019).

Karyawan yang memiliki pangkat kedisiplinan yang cukup bagus akan bisa terus-menerus bekerja dengan elok meskipun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan. Karyawan yang memiliki disiplin yang cukup bagus tidak akan segan untuk memotong waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang tidak adanya sangkut paut dalam pekerjaan, patuh akan peraturan yang ditetapkan dengan pemahaman diri tidak adanya unsur paksaan, sehingga karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang bagus juga memiliki kinerja yang bagus juga dikarenakan selama kerja berlangsung dapat memanfaatkan waktu yang sebaik mungkin dalam menajalankan pekerjaan untuk mencapai target yang ditentukan (Prabowo, 2020).

Adanya perbedaan dalam suatu organisasi sesekali menyebabkan adanya suatu ketidakcocokan yang berakhir dengan timbulnya suatu konflik. Terjadinya hal tersebut dikarenakan sesuatu yang telah terjadi di dalam organisasi yang menyebabkan munculnya suatu konflik. Karena hal tersebut dibutuhkannya manajemen konflik di dalam suatu perusahaan. Suatu proses hubungan pada dua pihak maupun lebih, atau juga dua forum maupun lebih yang bertentangan pada suatu pendapat dan tujuannya disebut konflik (Polopadang, Tewel and Walangitan, 2019).

Banyaknya pendapat yang diberikan oleh para ahli yang dapat disimpulkan bahwasannya konflik yaitu pertentangan yang diungkapkan oleh dua belah pihak maupun lebih yang saling tergantung dapat menyebabkan persaingan yang dinilai kurang sehat didasarkan pada ambisi, sikap emosional, perbedaan status, tujuan, persepsi serta ketidak sesuaian antara tujuan dan peluang dalam ikut serta upaya perolehan tujuan pihak lain pada pencapaian kemenangan (Purnomo *et al.*, 2020; Putra, 2020).

PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer ialah perusahaan yang berjalan di bidang manufaktur yang mengelola botol plastik menjadi cacahan berasal dari botol plastik PET yang telah dibeli dari supplier. Proses dalam pembuatan ini dibutuhkan lebih dalam pembersihan. Pada awal proses hingga menjadi biji-bijian pun masalah kebersihan paling utama. Upaya dalam pembersihan ini untuk menghindari ketidak puasaan dari customer, maka dibutuhkan kinerja karyawan untuk memberikan kepuasan pada customer dan juga meningkatkan kualitas dan kuantitas saat bekerja.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan staff dari PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer, menyatakan adanya suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kurangnya komunikasi antar karyawan. Adanya permasalahan antar pengawas dengan quality control kerap muncul akibat miscommunication dalam hasil produksi ini menjadikan suatu konflik. Akan tetapi tidak hanya hal tersebut yang menimbulkan suatu konflik, ada juga karena masalah pribadi yang merupakan privasi antar karyawan. Karena itu tidak jarang munculnya suatu konflik yang seharusnya tidak diperlukan. Meski terjadinya konflik, tidak sedikit pengaruh pada kedisiplinan pada karyawan. Akan tetapi kedisiplinan karyawan juga dapat berpengaruh pada lingkungan atau pengaruh dari karyawan lain yang juga memiliki presensi yang buruk.

Presensi Karyawan pada tahun 2021 bulan Januari sebanyak 123, bulan Februari sebanyak 108, bulan Maret sebanyak 105, bulan April sebanyak 89, bulan Mei sebanyak 77, bulan Juni sebanyak 83, bulan Juli sebanyak 82, bulan Agustus sebanyak 82, bulan September sebanyak 98, bulan Oktober sebanyak 90, bulan November sebanyak 92 dan bulan Desember 95. Berdasarkan presensi karyawan, di awal bulan ini sebagian karyawan diliburkan karena minimnya permintaan yang salah satu penyebabnya adalah semakin meningkatnya covid-19 yang juga menyebabkan pengurangan karyawan. Pada pertengahan bulan sudah mulai stabil dalam permintaan yang mulai menambah sedikit demi sedikit karyawan. Akan tetapi penambahan karyawan juga tidak menjadikan kenaikan hasil produksi yang drastis, oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan. Mengetahui akan hal tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya hal tersebut yakni penambahan karyawan baru yang masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan karyawan lain, lingkungan dan juga pekerjaan yang akan dilakukan. Tidak jarang karyawan baru tidak tahan dengan bau dan kecepatan laju pada mesin. Hal tersebut dapat mempengaruhi ketidakhadiran dan kurangnya karyawan pada produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, Roselin and Nazmi, 2021) terkait pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi secara positif. Sedangkan konflik dalam penelitian (Ina Namora *et al.*, 2020) pada kinerja karyawan mempunyai dampak secara positif. Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja maka penulis melakukan penelitian pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan agar memiliki kinerja karyawan yang cukup bagus dan pencapaian tujuan suatu perusahaan tercapai.

## Metode

Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan utama dari metodologi ini adalah untuk menjelaskan masalah, tetapi untuk menghasilkan generalisasi. Pengujiannya menggunakan alat bantu statistik yaitu Statistical Program for Social Science (SPSS) yang berfungsi untuk melakukan uji hipotesis. Tempat penelitian ini dilakukan pada perusahaan produksi biji-bijian plastik yaitu PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer yang berjumlah 95 orang dari bagian produksi. Peneliti menggunakan nonprobability sampling. Sumber data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan pada responden dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang akan jawab oleh karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis

data pada penelitian ini dengan tujuan menyajikan data yang dapat mencapai kesimpulan yang ada. Maka dari itu, berikut adalah analisis data yang dilakukan oleh peneliti:

1. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Autokorelasi
  - c. Uji Multikolinieritas
  - d. Uji Linearitas
  - e. Uji Heterokedastisitas
2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Konstanta
- X1 : Pengawasan kerja
- X2 : Disiplin kerja
- X3 : Konflik kerja
- b1 : Koefisien regresi pengawasan kerja
- b2 : Koefisien regresi disiplin kerja
- b3 : Koefisien regresi konflik kerja
- e : Error

3. Uji Determinasi
4. Pengujian Hipotesis
  - a. Uji Parsial (Uji t)
  - b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Pengujian Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Pengawasan (X1)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1-1	0,724	0,2017	Valid
X1-2	0,435	0,2017	Valid
X1-3	0,654	0,2017	Valid
X1-4	0,6369	0,2017	Valid

Berdasarkan tabel 1 ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) dapat diukur dengan indikatornya. Hal ini terlihat dari nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> untuk masing-masing indikator. Ini berarti signifikan secara statistik ketika mengukur variabel pengawasan (X1). Berdasarkan perhitungan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel pengawasan (X1) valid atau alat ukurnya terpenuhi.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2-1	0,668	0,2017	Valid
X2-2	0,495	0,2017	Valid
X2-3	0,6521	0,2017	Valid
X2-4	0,4952	0,2017	Valid

Berdasarkan tabel 2 ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dapat diukur dengan indikatornya. Hal ini terlihat dari nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> untuk masing-masing indikator. Ini berarti signifikan secara statistik ketika mengukur variabel disiplin kerja (X2). Berdasarkan perhitungan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel disiplin kerja (X2) valid atau alat ukurnya terpenuhi.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X3)

Konflik Kerja (X3)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3-1	0,2143	0,2017	Valid
X3-2	0,2078	0,2017	Valid
X3-3	0,2315	0,2017	Valid
X3-4	0,2122	0,2017	Valid
X3-5	0,2085	0,2017	Valid

Berdasarkan tabel 3 ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X3) dapat diukur dengan indikatornya. Hal ini terlihat dari nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> untuk masing-masing indikator. Ini berarti signifikan secara statistik ketika mengukur variabel konflik kerja (X3). Berdasarkan perhitungan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel konflik kerja (X3) valid atau alat ukurnya terpenuhi.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y-1	0,7848	0,2017	Valid
Y-2	0,7779	0,2017	Valid
Y-3	0,7441	0,2017	Valid
Y-4	0,7411	0,2017	Valid

Berdasarkan tabel 4 ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat diukur dengan indikatornya. Hal ini terlihat dari nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> untuk masing-masing indikator. Ini berarti signifikan secara statistik ketika mengukur variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kinerja karyawan (Y) valid atau alat ukurnya terpenuhi.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Pengawasan (X1)	0.684	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.620	0,6	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0.610	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.882	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 hasil dari perhitungan diatas bahwa nilai koefisien uji reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) untuk variabel bebas yaitu pengawasan (X1) sebesar 0.684, disiplin kerja (X2) sebesar 0.620, dan konflik kerja (X3) sebesar 0.610 terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.882 sehingga semua pernyataan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

- 3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10761883
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.056
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel 6 diatas dari hasil perhitungan bahwa nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05 dengan nilai sebesar 0.180 sehingga semua pernyataan atau instrumen terdistribusi secara normal.

- b. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	.16231
Cases < Test Value	47
Cases >= Test Value	48
Total Cases	95
Number of Runs	43
Z	-1.134
Asymp. Sig. (2-tailed)	.257

Berdasarkan tabel 7 diatas dari hasil perhitungan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dengan nilai sebesar 0.257 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan atau instrumen tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

- c. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.849	2.744		1.767	.081		
Pengawasan	.501	.138	.374	3.628	.000	.511	1.957
Disiplin Kerja	.440	.136	.331	3.232	.002	.518	1.932
Konflik Kerja	.360	.163	.169	2.215	.029	.935	1.069

Berdasarkan tabel 8 diatas pada uji multikolinearitas dapat dikatakan secara keseluruhan tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas, karena nilai VIF <10. Pada variabel pengawasan (X1) sebesar 1.957, disiplin kerja (X2) sebesar 1.932, dan konflik kerja (Y) sebesar 1.069. Karena itu dapat ditetapkan bahwa

data penelitian ini tidak adanya terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai dari VIF kurang dari 10 oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa model ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

d. Uji Linearitas

Tabel 9. Uji Linearitas Pengawasan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Pengawasan	Between Groups	(Combined)	386.532	10	38.653	7.096	.000
		Linearity	351.068	1	351.068	64.448	.000
		Deviation from Linearity	35.464	9	3.940	.723	.686
Within Groups			457.573	84	5.447		
Total			844.105	94			

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.686, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terdapat hubungan yang linear antara Pengawasan dan Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Uji Linearitas Pengawasan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	382.395	9	42.488	7.822	.000
		Linearity	332.252	1	332.252	61.167	.000
		Deviation from Linearity	50.143	8	6.268	1.154	.337
Within Groups			461.711	85	5.432		
Total			844.105	94			

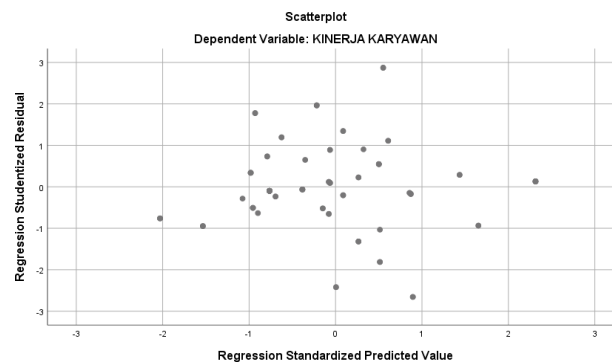
Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.337, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terdapat hubungan yang linear antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 11. Uji Linearitas Pengawasan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Konflik Kerja	Between Groups	(Combined)	135.622	7	19.375	2.379	.028
		Linearity	93.741	1	93.741	11.511	.001
		Deviation from Linearity	41.881	6	6.980	.857	.530
Within Groups			708.483	87	8.143		
Total			844.105	94			

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.530, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan terdapat hubungan yang linear antara Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan.

e. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dilihat bahwa gambar titik-titik disekitar nol tidak adanya membentuk pola atau dapat dikatakan menyebar. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala pada heterokedastisitas dan dapat dilanjutkan ke analisis regresi.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada kajian yang telah dilangsungkan dilapangan sesuai dengan pernyataan responden, telah terbukti bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Pengawasan yang dilakukan pada perusahaan ini berupa pengontrolan yang dilakukan dalam sebagaimana menghasilkan barang jadi dengan kualitas dan kuantitas yang terjamin. Dalam proses pengontrolan ini pengawasan pada perusahaan tidak hanya fokus pada barang jadi tetapi juga pada sumber daya manusia, saat salah satu bagian adanya kekurang dalam sumber daya manusia, dengan segera mencari pengganti agar tidak kerepotan dan dapat mencapai target yang di tetapkan.

Menurut teori dalam buku (Handoko, 2015) yang terdapat definisi lain yakni untuk "menjamin" bahwa suatu proses pada organisasi dan manajemen tercapai. Karena hal ini, dibuat suatu kegiatan dengan cara penyelesaian yang telah direncanakan. Proses pengawasan pada tahap awal merupakan perencanaan, tujuan yang telah ditetapkan, target dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini telah di diskusikan bersamaan dengan kepala produksi tentang rencana yang telah di persiapkan untuk suatu tujuan yang telah ditetapkan yang berupaya tidak adanya suatu delay dalam pengiriman. Tetapi adanya dalam persaingan pada pengawas untuk mengejar hasil produksi terbanyak, ada beberapa hasil produksi yang tidak layak membuat tidak sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan. Maka perlunya suatu pengontrolan yang dilakukan oleh pengawas dalam memberikan suatu arahan dan juga mengontrol karyawan lain untuk memotivasi supaya kualitas maupun kuantitas pada hasil produksi juga meningkat.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Ristyowati et al., 2020) bahwa pengawasan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Begitu juga dengan penelitian lain dari (Hartina Et Al., 2021) juga mengatakan bahwa pengawasan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang baik dapat membuat suatu perusahaan tersebut dapat memberikan koordinasi yang tertata dan memberikan arahan yang dapat membuat tujuan suatu perusahaan tercapai.

### B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah di dapat dari responden, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Sebagaimana implementasi pada perusahaan ini, saat salah satu bagian ada yang absen maka akan kewalahan, seperti saat salah satu operator forklift absen dan pada saat yang sama adanya pengiriman serta banyaknya bahan baku yang datang maka akan terjadinya kewalahan yang mau tidak mau mengambil dari bagian yang lain yang dapat mengoperasikan forklift dan hal itu juga mengganggu di bagian yang lain.

Teori yang terdapat pada buku (Siagian, 2018) bahwa disiplin yakni mendorong suatu kelompok organisasi yang dilakukan oleh manajemen untuk memenuhi tuntutan yang telah ditentukan. Dapat dikatakan, tindakan dalam suatu pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, watak karyawan untuk menjadikan para karyawan tersebut bekerja dengan sukarela dan juga kompetitif dalam meningkatkan prestasi yang merupakan pendisiplinan karyawan. Tetapi tidak semua karyawan dapat dengan mudah dalam pendisiplinan yang telah ada, salah satunya dengan seringnya absen, bermalasan dalam bekerja, dan juga melanggar peraturan yang telah di buat. Beberapa alasan ini membuat kepercayaan pada karyawan tersebut turun yang membuat upah yang seharusnya naik tidak terlaksanakan, karena juga mempengaruhi laba yang diterima oleh perusahaan ini yang berhubungan dengan hasil produksi yang tidak meningkat.

Berdasarkan bukti dari penelitian (Ina Namora et al., 2020) bahwa disiplin kerja dan konflik kerja terdapat adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada suatu penelitian dari (Arisanti et al., 2019) bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Telah terbukti adanya pengaruh terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang membuat keefesiensi waktu dalam bekerja agar ketepatan dalam pencapaian hasil produksi yang membuat pencapaian suatu perusahaan tercapai.

### C. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil berdasarkan dari responden yang telah diterima, bahwa variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Pada hal ini konflik yang terjadi pada perusahaan ini terjadi akibat kesalahpahaman atau misscommunication, hal ini terjadi seperti halnya yang terjadi pada pengawas dan quality control, saat pengawas menyampaikan pada kepala produksi bahwa ada beberapa barang jadi tersebut tidak layak akan tetapi quality control menyampaikan bahwa barang tersebut layak karna hasil lelehan tersebut bagus. Akan tetapi barang jadi yang di sampaikan oleh pengawas dan quality control ternyata tidak sama ini telah menimbulkan konflik antar keduanya. Karena permasalahan ini, dapat memberikan pengaruh untuk saling komunikasi agar tidak adanya kesalahpahaman atau misscommunication lagi.

Pada buku yang di jabarkan oleh (Handoko, 2015) sikap pada konflik dapat berubah dari waktu ke waktu menurut Stephen P. Robbins bahwa konflik memiliki peran salah maupun fungsional, sederhananya dapat dikatakan bahwa konflik memiliki potensi untuk pengembangan atau pengganggu dalam suatu kegiatan yang lakukan dengan bagaimana dikelolanya suatu konflik tersebut. Adanya suatu konflik dalam kesalahpahaman atau misscommunication yang telah terjadi dapat membuat suatu karyawan tersebut untuk merenungi atau mencari suatu solusi yang terbaik untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan, jika terulang kembali kejadian yang sama maka dapat melakukan penyelesaian yang sama. Karena hal ini, dapat memberikan bahwa konflik ini memberikan dampak yang positif yang membuat hubungan para karyawan semakin erat.

Terdapat bukti dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Purba, 2019) yang menyatakan bahwa konflik kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga terdapat penelian lain dari (Erwandari & Sari, 2019) yang menyatakan juga bahwa konflik kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu konflik kerja yang terjadi di suatu perusahaan dapat membangun kerjasama yang membuat minimalisir suatu perselisihan.

### D. Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara Keseluruhan Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sebagaimana implementasi pada perusahaan ini, dengan pengawasan yang dapat mengontrol sumber daya manusia dengan baik dan memberikan pengarahan untuk terjaminnya kualitas dan kuantitas suatu produk yang

dihasilkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh disiplin kerja pada karyawan, dengan tidak adanya atau berkurangnya absen yang terjadi agar tidak adanya suatu kewalahan yang terjadi. Begitu pula dengan adanya suatu konflik yang telah terjadi dapat introspeksi diri dan dapat dijadikan sebuah patokan jika terjadinya suatu konflik yang sama dapat juga dilakukan penyelesaian yang sama agar tidak adanya suatu hambatan yang terjadi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil berbagai penelitian yang telah dikerjakan, maka dapat ditemukan analisis data yang telah dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer, sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Pengawasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Membukti bahwa pengawasan kerja menjadi salah satu pengacu pada tanggung jawab dalam pengontrolan pada hasil produksi.
2. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Ini membuktikan dengan sedikit karyawan yang absen dapat memberikan kecepatan dalam memperoleh hasil yang besar.
3. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Konflik Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer. Membuktikan dengan adanya perselisihan dapat membangun kerjasama antar karyawan satu sama lain.
4. Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Makmur Sejahtera Polimer.

## Konflik Kepentingan

Tidak ada potensi konflik kepentingan yang relevan dengan artikel ilmiah penelitian ini.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo atas dukungan pelaksanaan penelitian.

## Daftar Pustaka

Arisanti, K.D., Santoso, A. and Wahyuni, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk', *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), p. 101. Available at: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.

Hariato and Saputra, A. (2020) 'Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo di Kota Batam', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>.

Hartono, W. and Kusuma, M. (2020) 'Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama)', *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), pp. 205–214. Available at: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>.

Ina Namora *et al.* (2020) 'Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana', *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), pp. 76–88. Available at: <https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.65>.

Polopadang, K.Y., Tewel, B. and Walangitan, M.D. (2019) 'Dampak Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26130>.

- Prabowo, O.H. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), pp. 110–126. Available at: <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>.
- Purnomo, A. *et al.* (2020) 'A Study of Digital Entrepreneurship through Bibliometric Visualizing from 1993 to 2019', in *2020 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*. IEEE, pp. 911–915. Available at: <https://doi.org/10.1109/ICIMTech50083.2020.9211270>.
- Putra, E. (2020) 'Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru', *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), pp. 268–277. Available at: <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>.
- Sanjaya, E.L., Roselin, V. and Nazmi, H. (2021) 'Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati', *Warta Dharmawangsa*, 15(3), pp. 358–370. Available at: <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>.
- Susilo, B.W. and Desitawati, Y. (2020) 'Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eude Indonesia', *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(1), pp. 97–105. Available at: <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i1.74>.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T. and Murtiana, D. (2020) 'Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sakapatat Masamar Sosial)', *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1). Available at: <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127>.