

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, BONUS DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FARMERS MARKET**

PTC MALL

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

RIAN ABADI

NPM 2101110229

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

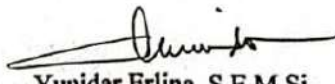
UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rian Abadi
Nomor Pokok/NPM : 2101110229
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan karyawan, bonus dan konflik kerja
Terhadap kinerja karyawan di Farmers Market PTC Mall
Pembimbing Skripsi

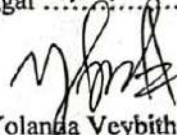
Tanggal 7/08/2025 Pembimbing I : 
Yunidar Erlina, S.E.M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 7/08/2025 Pembimbing II : 
Syahyuni, S.E.M.M.
NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan
Tanggal 09/08/2025

Dr. Hj. Misy Mikial, SE.M.SI.AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 09/08/2025

Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.SI.
NIDN : 0226028303

003/PS/DFEB/25

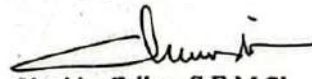
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rian Abadi
Nomor Pokok/NPM : 2101110229
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan karyawan, bonus dan konflik kerja
Terhadap kinerja karyawan di Farmers Market PTC Mall

Penguji Skripsi

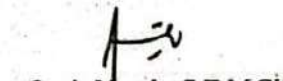
Tanggal 7/08/2025 Ketua Penguji


: Yunidar Erlina, S.E.M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 7/08/2025 Penguji I


: Syahyuni, S.E.M.M.
NIDN : 0226106101

Tanggal 9/08/2025 Penguji II


: Lusiana Nargis, S.E.M.Si.
NIDN : 0222036101

Mengesahkan:

Dekan

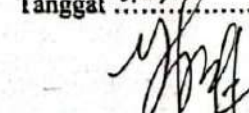
Tanggal 9/08/2025




: Dr. Hj. Mey Mikial, SE.M.SI.AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 9/08/2025


: Dr. Yolanda Veybiha, S.E.M.SI.
NIDN : 0226028303

603 /PS/DFEB/ 25

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rian Abadi
Nomor Pokok : 2101110229
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall”. Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagai mestinya.

Palembang, Juli 2025



Rian Abadi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Niatkan, Ikhlasikan, & Lakukan”

“Kehidupan dunia ini hanyalah permainan dan senda gurau, sedangkan kehidupan akhirat lebih baik bagi orang-orang yang bertakwa”

(Q.S Al-An'am-32)

“Aku tak peduli apa kata orang-orang itu. Aku tak akan menyesali apa yang kuputuskan. Aku akan tetap bertahan dan melakukan apa yang ingin kulakukan”

(One Piece. Eps 02.14:30)

Skripsi Ini saya persembahkan untuk:

- **ALLAH SWT**
- **Kedua orang tuaku Ayah dan Emak**
- **Kakak dan adikku**
- **Untuk SFPK yang Terkasih**
- **Sahabat dan teman seperjuangan**
- **Almamater kebanggaanku**
- **Dan diri saya sendiri Rian Abadi**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas Rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang setia, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Keterlibatan karyawan, bonus dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Farmers Market PTC Mall” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas dan Bisnis Universitas Tridinanti. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini banyak tantangan yang di hadapi. Namun ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial,SE,M.Si,AK.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si selaku wakil Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr.Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
5. Ibu Yun Suprani. S.E,M,Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan selama perkuliahan.

6. Ibu Yunidar Erlina, S.E,M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu bimbingan mengarahkan serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan proposal skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik
7. Ibu Syahyuni, SE,M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan proposal skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik
8. Bapak dan Ibu dosen beserta staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan dan staff karyawan Farmers Market PTC Mall yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang di perlukan oleh penulis.
10. Orang tua tercinta, Ayah Ismail dan Emak Titi Sumiyati, yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih atas segala yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya kepada ayah dan emak.
11. Kepada kakak dan adik saya, terima kasih telah menjadi teman dan sumber motivasi. Kebersamaan kita dalam menjalani suka dan duka telah memberi saya semangat untuk terus maju. Kalian selalu ada untuk mendengarkan dan memberi dukungan, dan itu sangat berarti bagi saya.

12. Untuk SFPK, terkasih. Persembahkanku ini mungkin tidak seberapa, tapi percayalah, hatiku selalu untukmu.

13. Kepada teman teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Dan untuk alamamaterku Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang.

Rian Abadi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Keterlibatan Karyawan.....	8
2.1.2 Bonus	13
2.1.3 Konflik Kerja	18
2.1.4 Kinerja	31
2.2 Penelitian lain yang relevan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III	38
METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1 Sumber Data	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1 Variabel Penelitian	42
3.5.2 Definisi Operasional.....	42

3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1	Uji Valsiditas.....	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.8	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.2	Uji Normalitas.....	46
3.8.3	Uji Multikolinieritas.....	47
3.8.4	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.9	Metode Analisis Penelitian.....	48
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.9.2	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	49
3.9.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	49
3.10	Uji Hipotesis.....	50
3.10.1	Uji Simultan (Uji F).....	50
3.10.2	Parsial (Uji t).....	51
BAB IV		53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Hasil Penelitian.....	53
4.1.1	Sejarah Singkat Farmers Market PTC Mall.....	53
4.1.2	Visi Dan Misi Farmers Market PTC Mall.....	53
4.1.3	Bagan dan Struktur Farmers Market PTC Mall.....	54
4.1.4	Tugas Dan Tanggung Jawab.....	55
4.2	Karakteristik Responden.....	67
4.3	Analisis Data.....	68
4.3.1	Uji Validitas.....	68
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	70
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1	Uji Normalitas.....	71
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	73
4.4.3	Uji Heterokedatisitas.....	74
4.5	Metode Analisis Data.....	75
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.5.2	Hasil Uji koefisien Korelasi	77
4.5.3	Koefisien Determinasi	78
4.6	Hipotesis.....	79
4.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	79
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	81
4.7	Pembahasan Penelitian.....	83
4.7.1.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus dan Konfllik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall	83

4.7.2.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall	84
4.7.3.	Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall	84
4.7.4.	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall.....	85
BAB V.....		86
KESIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1.	Kesimpulan.....	86
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....		88
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian lain yang relevan	35
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional	43
Tabel 3.3 Skala Likert	45
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi	79
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	75

ABSTRAK

RIAN ABADI “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall”. (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E,M.M. dan Ibu Syahyuni, S.E,M.M.).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, pemberian bonus, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Farmers Market PTC Mall. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan, khususnya dalam sektor ritel yang menuntut pelayanan prima kepada pelanggan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi keterlibatan karyawan, bonus, dan konflik kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan aktif di Farmers Market PTC Mall. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 26. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus dan Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan, Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang dictapkan scbesar 0.05. Variabel Keterlibatan Karyawan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 9.560 dan nilai signifikan sebesar 0,00 (< 0.05). Variabel Bonus memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 15.179 dan nilai signifikan sebesar 0.00 (< 0.05). Variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 9.503 dan nilai signifikan sebesar 0.00 (< 0.05).

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Bonus, Konflik Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

RIAN ABADI "The Effect of Employee Engagement, Bonus, and Work Conflict on Employee Performance at Farmers Market PTC Mall". (Under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, S.E,M.M. and Mrs. Syahyuni, S.E,M.M.).

This research aims to analyze the influence of employee involvement, bonus giving, and work conflict on employee performance at Farmers Market PTC Mall. Employee performance is a key factor in determining the success of a company's operations, especially in the retail sector that demands excellent customer service. Independent variables in this study include employee involvement, bonuses, and work conflicts, while dependent variables are employee performance. This research uses a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to 60 respondents who are active employees at Farmers Market PTC Mall. The data analysis technique used is multiple linear regression which is processed using the help of the Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 program. To find out the influence of each variable simultaneously and partially on employee performance.

The results of this study show that there is an effect of Employee Engagement, Bonus and Work Conflict on employee Performance, Hypothetical testing is carried out using the SPSS output table, with a significance level of 0.05. The Employee Engagement Variable has a significant partial effect on the Performance variable, with a t-calculated value of 9.560 and a significant value of 0.00 (< 0.05). The Bonus Variable has a partially significant effect on the Performance variable, with a t-calculated value of 15.179 and a significant value of 0.00 (< 0.05). The Work Conflict Variable has a partial significant influence on the Performance variable, with a t-calculated value of 9.503 and a significant value of 0.00 (< 0.05).

Keywords: Employee Involvement, Bonus, Work Conflict, Performance.

RIWAYAT HIDUP

RIAN ABADI, dilahirkan di desa Rahmah kota Lubuk Linggau pada tanggal 25 juni 2001, anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Ismail dan Ibu Titi Sumiyati.

Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Kuto Baru pada tahun 2007-2013, Sekolah Menengah Pertama di SMPN Ciptodadi pada tahun 2013-2016, Sekolah Menengah Atas di SMAN Sukakarya pada tahun 2016-2019, dan selanjutnya memulai Pendidikan di Universitas Tridianti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen tahun 2021.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena mereka adalah individu yang memberikan tenaga, ide, dan usaha untuk mendukung kemajuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong pertumbuhan perusahaan secara signifikan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, sehingga perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan unggul di bidangnya.

Keterlibatan karyawan dapat dipahami melalui literatur psikologi dan penelitian yang membahas bagaimana individu mengalokasikan diri mereka dalam menjalankan tugas atau peran yang diemban. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka umumnya menunjukkan sikap positif, memiliki fokus tinggi terhadap tugas yang dihadapi, serta antusias dan bersedia meluangkan usaha lebih untuk mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi. Secara sederhana, keterlibatan karyawan merujuk pada semangat kerja yang ditunjukkan oleh individu, yang disebabkan oleh kemauan mereka untuk mengarahkan energi pada pekerjaan yang sejalan dengan tujuan dan strategi perusahaan.

Bonus adalah pemberian kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik dan kontribusinya yang

menguntungkan perusahaan. Bonus dapat digunakan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, atau sebagai penghargaan atas dedikasi karyawan. Biasanya, bonus diberikan dalam bentuk uang untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Skema pembayaran variabel, atau yang lebih dikenal dengan sebutan "bonus", hadir dalam berbagai bentuk dan umumnya ditetapkan berdasarkan pencapaian target atau sasaran kinerja yang telah disepakati sebelumnya, dengan pemberian bonus tersebut dilakukan secara bulanan atau tahunan.

Konflik adalah hal yang tidak diinginkan dan dianggap berbahaya bagi kehidupan perusahaan. Namun, pandangan dari perspektif perilaku menyatakan bahwa konflik merupakan fenomena yang biasa terjadi dalam perusahaan, yang bisa membawa manfaat maupun dampak negatif bagi organisasi tersebut. Sementara itu, pandangan interaksi menganggap konflik sebagai suatu kejadian yang tak dapat dihindari dan justru dianggap penting bagi pemimpin perusahaan. Konflik dalam konteks pekerjaan merujuk pada ketidaksesuaian antara harapan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau Perusahaan dengan kenyataan yang ada. Namun, konflik di tempat kerja juga merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, meskipun dapat memberikan dampak positif atau negatif, tergantung pada bagaimana perusahaan dan pemimpin mengelolanya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik, termasuk dalam menangani konflik dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Farmers Market PTC Mall yang beroperasi di sektor retail juga menghadapi tantangan yang serupa. Untuk tetap relevan dengan perkembangan pasar dan bersaing dengan perusahaan lain, mereka harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Penilaian terhadap kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerja yang ditunjukkan dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Di Farmers Market PTC Mall, keterlibatan karyawan menjadi salah satu masalah utama. Keterlibatan yang tinggi seharusnya tercermin dari semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan perkembangan perusahaan. Namun, saat ini banyak karyawan yang kurang menunjukkan antusiasme dalam pekerjaan mereka dan kurang aktif berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Seperti Tidak menunjukkan rasa ingin tahu atau kemauan untuk belajar hal baru, bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap usaha serta prestasi yang mereka capai.

Di Farmers Market PTC Mall, terdapat masalah dalam sistem pemberian bonus yang diterapkan. Sistem apresiasi yang ada saat ini seringkali tidak sebanding dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga menciptakan kesan bahwa tuntutan yang ada terlalu banyak. Ketidakjelasan dalam mekanisme pemberian bonus ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada gilirannya berpotensi mengurangi motivasi kerja mereka. Prilaku yang terjadi Menurunnya semangat kerja, serta karyawan mulai bekerja sekedar cukup saja. Selain itu, hal ini juga dapat memicu konflik, baik antar karyawan maupun

antara perusahaan. Di Farmers Market PTC Mall, terjadi konflik kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya, bahkan antar divisi, seperti Saling menyalahkan saat terjadi sebuah kesalahan dan menunda pekerjaan karena menunggu pihak lain bertindak lebih dulu. Ketidaksepakatan ini sering kali mempengaruhi kelancaran pekerjaan, karena perbedaan pandangan dalam menyelesaikan tugas. Konflik yang tidak tertangani dengan baik ini mengakibatkan ketegangan di tempat kerja, yang pada gilirannya memengaruhi efisiensi penyelesaian pekerjaan. Hal ini menciptakan hambatan yang mengganggu produktivitas, karena karyawan lebih banyak terfokus pada perbedaan pendapat daripada berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Farmers Market PTC Mall (PT. Supra Boga Lestari) adalah sebuah supermarket yang terletak di pusat kota Palembang. Supermarket ini mulai beroperasi pada Maret 2020. Farmers Market PTC Mall menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat kota Palembang dengan fokus pada produk-produk yang segar, sehat, dan aman untuk dikonsumsi serta pelayanan terhadap konsumen menjadi hal yang penting. Untuk selalu memberikan produk dan pelayanan terbaik, manajemen perusahaan secara rutin melakukan audit guna memastikan bahwa barang yang dijual kepada konsumen memiliki kualitas yang terjamin. Selain itu, audit ini juga memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu audit yang dilaksanakan adalah audit GMP (Good Manufacturing Practices), yang merupakan pedoman dalam produksi pangan yang baik. Salah satu tujuan dari audit GMP adalah untuk memastikan bahwa perusahaan

mampu menciptakan lingkungan pusat perbelanjaan yang nyaman dan aman. Hal ini dicapai dengan menempatkan kepuasan dan keselamatan konsumen sebagai prioritas utama, yang didukung oleh keterlibatan aktif karyawan. Melalui kegiatan manajemen sumber daya manusia yang efektif seperti peningkatan kompetensi pelayanan perusahaan dapat membangun budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima dan kualitas operasional yang konsisten. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut.

1. Apakah Keterlibatan Karyawan, Bonus, dan Konflik Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall?
2. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall?
3. Apakah Bonus berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, pengaruh Keterlibatan Karyawan, Bonus, dan Konflik Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall
2. Untuk mengetahui, pengaruh Keterlibatan Karyawan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall
3. Untuk mengetahui, pengaruh Bonus secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall
4. Untuk mengetahui, pengaruh Konflik Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Farmers Market PTC Mall

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Keterlibatan Karyawan, Bonus, dan Konflik Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi Farmers Market PTC Mall tentunya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada Perusahaan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dan sebagai informasi bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung, Sri Muliati. "Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Mahotama Di Denpasar Timur." Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Mahotama Di Denpasar Timur.
- Anggito, & Setiawan. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- Daeli, Nisarani. "Dampak Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Tumiran." Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) 6.3 (2024): 251-267.
- Dwi Piana, H. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Keempat Cetakan Pertama*. Unanti Press: Palembang.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Gaol.L, Chr.Jimmy. 2019. *A to Z Human Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Grasindo Anggota Ikapi.
- Irwan, M. (2017). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Jayanti, Hardani Dwi. "Hubungan efikasi diri dan job crafting dengan work engagement pada karyawan." Jurnal Cakrawala Ilmiah 1.6 (2022): 1333-1340.
- Khawari, Ahmad Fadel, and Bambang Santoso. "Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start Up." Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 3.1 (2024): 297-314.
- Lowes, Sara, et al. "The evolution of culture and institutions: Evidence from the Kuba Kingdom." *Econometrica* 85.4 (2017): 1065-1091.

- Moeheriono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Putra, M. K. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 67-80.
- Qodariyah, Ely Lailatul. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumberagung. 2017. PhD Thesis. IAIN Metro.
- Sigyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung ALFABETA.
- Sofia. 2023. *Teori Dan Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Pt Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung:CV. Alfabeta.
- Triasmara, Rr Rani Mayangsari Triasmara, and Yane Devi Anna. "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk." *eProceedings of Management* 1.3 (2014).

