

**PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

MIRA SARTIKA

NPM. 1701110165

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

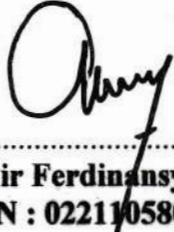
2021

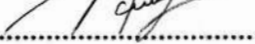
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MIRA SARTIKA
Nomor Pokok/NIM : 1701110165
Jurusan/Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi


Tanggal 21-10-21... Pembimbing I :

Azmir Ferdinansyah, SE., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 18-10-21... Pembimbing II :

Alinadia, SE, M.M
NIDN : 0207125901

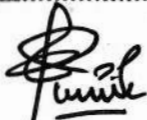
131/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-21.....


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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 21-10-21.....

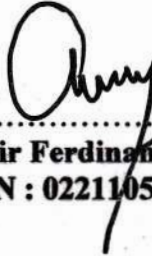

Mariyam Zanariah, SE, MM.
NIDN : 0222096301

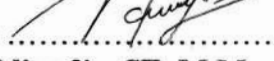
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MIRA SARTIKA
Nomor Pokok : 1701110165
Jurusan : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1(S.1)
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21-10-21 Ketua Penguji : 
Azmir Ferdinansyah, SE., M.M
NIDN : 0221105801


Tanggal 18-10-21 Penguji I : 
Alinadia, SE, M.M
NIDN : 0207125901

Tanggal 18-10-2021 Penguji II : 
Royda, SE, M.Si
NIDN : 0226128701

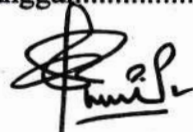


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal 21-10-21.....


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

Ketua Program Studi,
Tanggal 21-10-21.....


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ MASA DEPAN ADALAH MILIK MEREKA YANG MENYIAPKAN HARI INI, KALAU HARI INI KAMU TIDAK MELAKUKAN YANG TERBAIK, MAKA JANGAN HARAP UNTUK MENDAPATKAN YANG TERBAIK.”

“ MIRA SARTIKA “

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- **ALLAH SWT**
- **KEDUA ORANG TUA KU YANG KUCINTAI DAN SAUDARA- SAUDARIKU YANG KUSAYANGI**
- **PARA SAHABAT SEPERJUANGANKU DAN SAHABAT REKAN KERJA DI MATAHARI IP**
- **SEMUA MEMBER EXO TERCINTA**
- **ALMAMATERKU**
- **SEMUA PIHAK YANG HENDAK MEMANFAATKAN PENELITIAN INI UNTUK KEMAJUAN PENDIDIKAN DAN ILMU PENGETAHUAN**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mira Sartika
Nomor pokok : 170.111.0165
Jurusan/program studi : Manajemen
Jenjangpendidikan : Ekonomi
Mata kuliahpokok : Manajemen Sumber Daya manusia
Judul skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Matahari Internasional Plaza
Palembang.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil. Dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada tulisan aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2021



Mira Sartika

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG** ” tepat pada waktunya. Penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam usaha menyelesaikan proposal ini, peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghantarkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu. Msy. Mikial, SE. M Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. M.M Selaku ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.,M.M Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibu Alinadia, SE,M.M Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Bapak MA Baidowi,SE.,M,M Said, SE. M. Si Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.

8. Pimpinan dan karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang. yang telah memberikan bantuan dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

9. Yang terhormat kedua orang tuaku Ibu dan ayah tercinta, Saudara-Saudariku ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moral dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.

10. Kepada Sahabat dan rekan kerja yang telah memberi semangat, dan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Kim junmyeon, Kim Minseok, Zhang Yixing, Kim Jongae, Byun Baekhyun, Park Chanyeol, Doh Kyungsoo, Kim Jongin, Oh Sehun yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan selama ini.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

Palembang, Oktober 2021

Mira Sartika

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Konflik Kerja	8
2.1.2 Pengertian Etos Kerja.....	17
2.1.3 Pengertian Kompetensi	21
2.1.4 Produktivitas Karyawan	26
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berpikir	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36

3.1.2	Waktu Penelitian.....	36
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3	Populasi dan Sampel	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel	41
3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	43
3.5.1	Variabel Penelitian.....	43
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	44
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1	Uji Validitas.....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas	49
3.7	Teknik dan Analisis Data	49
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r)	53
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3.8	Hipotesis.....	55
3.8.1	Uji Simulutan (Uji F).....	55
3.8.2	Uji Parsial (Uji t).....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		58
4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Sejarah MDS International Plaza Palembang.....	58
4.1.2	Visi Dan Misi Matahari Internasional Plaza Palembang	60
4.1.3	Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	61
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	62
4.2	Deskripsi Profil Responden.....	66
4.2.1	Jenis Responden Berdasarkan Jenis Klamen.....	66
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67

4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	68
4.3	Uji Instrumental Penelitian	69
4.3.1	Uji Validitas	69
3.3.2	Uji Reliabilitas	73
3.4	Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1	Uji Normalitas	75
3.4.2	Uji Multikolinieritas	77
3.4.3	Uji Heteroskedastisitas	78
3.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
3.6	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	81
3.7	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	82
3.8	Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji t)	83
4.8.1	Uji F (Uji Simultan).....	83
4.8.2	Uji t (Uji Parsial).....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		89
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan	32
3. 1 Jadwal Penelitian	36
3. 2 Variabel dan Definisi Operasional	45
3. 3 Instrument Penelitian	47
3. 4 Intepretasi Koefesien Korelasi	54
4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir	68
4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X1).....	69
4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)	70
4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3).....	71
4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y).....	72
4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X1)	73
4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)	74
4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X3)	74
4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	75
4. 13 Hasil Uji Normalitas	76
4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	78
4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
4. 17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	81
4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	82
4. 19 Hasil Uji F.....	83
4. 20 Hasil Uji t.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
2. 1 Kerangka Berfikir.....	34
4. 1 Struktur organisasi Matahari IP Palembang 2021.....	61
4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	77

ABSTRAK

MIRA SARTIKA, “PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG”. Dibawah bimbingan Bapak Azmir Ferdinansyah, SE.,M.M. dan Ibu Alinadia, SE, M.M

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas, baik secara simultan maupun secara parsial. Tempat penelitian di lingkungan Matahari Internasional Plaza Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang karyawan dan Sampel dengan mengambil dari jumlah populasi yaitu 56 orang Karyawan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 16.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : uji F diperoleh F hitung sebesar 88,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jadi didapat bahwa Konflik Kerja, Etos Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan : a) variabel Konflik Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan signifikansi sebesar 0,004. b) variabel Etos Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan signifikansi sebesar 0,002. c) variabel Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : Konflik Kerja, Etos Kerja, Kompetensi dan Produktivitas Kerja

RIWAYAT HIDUP

Mira Sartika ,lahir di Jajaran Baru 02 Agustus 1999 dari bapak Madian dan ibu Indrawaati. Anakke 5 dari 6 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2011 di SD Negeri 2 Jajaran Baru .Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri Megang Sakti selanjutnya meyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2017 memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

Penulis

Mira Sartika

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang semakin banyak perusahaan yang berkembang, membutuhkan adanya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan akan mampu berkembang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang di miliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumberdaya yang lainnya. oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya nya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta dapat mencapai keberhasilan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh organisasi, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi. Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan karyawan dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan pelayanan yang maksimal yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang di miliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumberdaya yang lainnya. oleh sebab itu, banyak perusahaaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya nya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan salah satu hal yang harus dimiliki suatu perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena menyangkut keuntungan perusahaan itu sendiri. Danang Sunyoto (2012: 202)“Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Maka dalam perusahaan perlunya peningkatan hasil dari seseorang dalam bekerja namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan kerana sering terdapat adanya suatu gangguan pada seseorang individu

yang berkepanjangan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya beban yang terlalu berat dan produktivitas yang terlalu tinggi.

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dan terhindar dari masalah-masalah konflik.

Setiap manusia adalah sumber daya yang paling unik karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki daya saing yang sifatnya berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan antara individu tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan gerakan-gerakan baik berupa konflik kerja sederhana hingga yang bersifat kompleks. Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih didalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekan antar karyawan, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

Salah satu hal yang sangat berkaitan dengan produktivitas adalah etos kerja. Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya. Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas. Produktivitas dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang di isyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, et al (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.

PT. Matahari Department Store merupakan perusahaan retail yang ada di Indonesia, Matahari Department Store merupakan sebuah perusahaan retail yang menjual berbagai kebutuhan barang dan jasa bagi konsumen untuk kegunaan sehari-hari, baik itu yang bersifat pribadi, keluarga, dan rumah tangga. Di dalam

menghadapi persaingan di bisnis retail yang semakin marak saat ini, Matahari Department Store melakukan peningkatan mutu, baik dari segi produk yang ditawarkan, jasa yang digunakan, serta pelayanan yang diberikan, dengan tujuan supaya pelanggan tidak berpindah ke perusahaan lain, sehingga mereka akan merasa bahwa mendapatkan apa yang diharapkan dan akan loyal terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi ke lapangan secara sederhana salah satu fenomena yang sering terjadi di Matahari Internasional Plaza Palembang, saat karyawan memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan sesuatu, atau saat seorang karyawan merasa direndahkan, adanya kesalahpahaman secara terus menerus saat berkomunikasi, sehingga terjadi konflik antar karyawan yang membuat pegawai malas dalam bekerja. Rendahnya etos kerja, dapat dilihat dari seringnya menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu karena prinsip mereka bekerja hanya untuk mendapatkan uang selain itu masih banyak ditemukan beberapa karyawan yang tidak memiliki sikap kompetensi, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menjalankan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi perusahaan pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan.

Dari alasan dan kondisi diatas, maka peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MATAHARI INTERNASIONAL PLAZA PALEMBANG ”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas latar belakang penelitian, maka rumusan masalah di kemukakan sebagai berikut :

1. Apakah Konflik Kerja, Etos Kerja, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Matahari Internasional Plaza Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Matahari Internasional Plaza Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Matahari Internasional Plaza Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Matahari Internasional Plaza Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kegunaan bagi pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berguna bagi pihak Matahari Internasional Plaza Palembang. Untuk bahan pertimbangan manajemen atas keputusan-keputusan dan dapat mengetahui pengaruh konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan

3. Bagi Akademik

Sebagai referensi dan masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang dan sebagai perkembangan penelitian lebih lanjut agar dapat diharapkan dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & Maruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- AriKunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar , S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, & Ahmad Tubagus. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Melayu, & Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2014). *Dimensi dan Indikator Konflik Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: AlfaBeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Peneliitan Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Penidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfa Beta.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfa Beta.

Wahyudi, B. (2017). *manajemen konflik dan stres dalam organisasi*. Jakarta : Sulita.

Y Ningsih, A Rudi, & Y Rafani. (2017). *Analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja*. Pangkal Pinang: jurnal ilmiah manajemen bisnis.