

**PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
ETIKA KERJA SERTA KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. YOGA GRAHA PRATAMA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**RAHMAT ROMANSYAH
NPM. 18.01.11.0122**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : RAHMAT ROMANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0122
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kullah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja,
Etika Kerja serta Komitmen Karyawan
terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.
Yoga Graha Pratama.

Pembimbing Proposal :

Tanggal 17/10/2022 Pembimbing I


: Lusia Nareis, S.E., M.Si.
NIDN: 0008086502

Tanggal 19/10/2022 Pembimbing II


: Nur Even, S.E., M.M.
NIDN: 0226128701

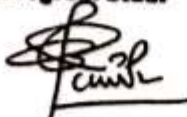
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. May Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Program Studi


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

212/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RAHMAT ROMANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0122
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kullah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja,
Etika Kerja serta Komitmen Karyawan
terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.
Yoga Graha Pratama.

Penguji Skripsi :

Tanggal 17/10/2022 Ketua Penguji : Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0008086502

Tanggal 19/10/2022 Pembimbing II : Nur Even, S.E., M.M.
NIDN: 0226128701


Tanggal 17/10/2022 Penguji II : Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M.
NIDN: 0211105801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,
Tanggal.....

Ka. Program Studi,
Tanggal.....


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.SIAk, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Marivam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

III

212/PS/DFE/22

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *“Jangan hanya menghitung apa yang telah hilang, tetapi pikirkan apa yang masih kita miliki”.*

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua orang tuaku dan saudara/i ku tersayang*
- *Almamaterku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmat Romansyah
Npm/Nomor Pokok : 1801110122
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



Rahmat Romansyah

RIWAYAT HIDUP

Rahmat Romansyah dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 05 Januari 1998, merupakan anak ke-dua dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Sumarto dan Ibu Misuryani.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 146 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 26 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2015 di SMK Utama Bakti Palembang. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022



Rahmat Romansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Konflik Kerja	7
2.1.1.1. Pengertian Konflik Kerja	7
2.1.1.2. Faktor –faktor penyebab Konflik Kerja.....	8
2.1.1.3. Dimensi Konflik Kerja.....	9
2.1.1.4. Indikator Konflik Kerja.....	11
2.1.2. Lingkungan Kerja	12

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2. Faktor Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.3. Dimensi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3. Etika Kerja	16
2.1.3.1. Pengertian Etika Kerja	16
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja.....	17
2.1.3.3. Dimensi Etika Kerja.....	19
2.1.3.4. Indikator Etika Kerja.....	20
2.1.4. Komitmen Karyawan	22
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Karyawan.....	22
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan	23
2.1.4.3. Dimensi Komitmen Karyawan.....	24
2.1.4.4. Indikator Komitmen Karyawan.....	25
2.1.5. Produktivitas Karyawan.....	26
2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Karyawan	26
2.1.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	27
2.1.5.3. Dimensi Produktivitas Karyawan.....	29
2.1.5.4. Indikator Produktivitas Karyawan	30
2.2. Penelitian Yang Relevan	31
2.3. Kerangka Berfikir.....	34
2.4. Hipotesis.....	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.....	37
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	39
3.3.1. Populasi	39
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling	39
3.4. Rancangan Penelitian	40
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	41
3.5.1. Variabel Penelitian	41
3.5.2. Definisi Operasional Variabel	41
3.6. Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1. Uji Validitas	46
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	47
3.7. Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	48
3.7.1.1. Uji Normalitas	48
3.7.1.2. Uji Heteroskedastisitas	48
3.7.1.3. Uji Multikolinieritas	49
3.7.2. Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.7.4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	50
3.7.5. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	53

4.1.1. Profil Perusahaan.....	53
4.1.2. Struktur Organisasi.....	54
4.1.3. Kegiatan Umum Perusahaan.....	55
4.2. Pembahasan dan Interpretasi	56
4.2.1. Karakteristik Responden	56
4.2.2. Uji Validitas	57
4.2.3. Uji Reliabilitas	64
4.3. Uji Asumsi Klasik	68
4.3.1. Uji Normalitas	68
4.3.1. Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.1. Uji Multikolinearitas	70
4.4. Regresi Linear Berganda	71
4.5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.6. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	74
4.7. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	75
4.8. Pembahasan	78
4.8.1. Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja serta Komitmen Karyawan secara simultan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang	78
4.8.2. Pengaruh Konflik Kerja secara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang	79
4.8.3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang	80

4.8.4.	Pengaruh Etika Kerja secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang	80
4.8.5.	Pengaruh Komitmen Karyawan secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang	81
BAB V PENUTUP.....		83
5.1.	Kesimpulan	83
5.2.	Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	38
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT. Yoga Graha Pratama.....	39
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.5 Skala Likert.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja X_1	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X_2	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja X_3	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan X_4	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan Y	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja X_1	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja X_2	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja X_3	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Karyawan X_4	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan Y	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	74

Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1 Logo PT. Yoga Graha Pratama.....	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Proyek PT. Yoga Graha Pratama.....	55

ABSTRAK

RAHMAT ROMANSYAH, Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. dan Ibu Nur Even, S.E., M.M)

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 25.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan nilai signifikan F sebesar ($0,000 < 0,05$). Sedangkan secara parsial variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar ($0,039 < 0,05$). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar ($0,033 < 0,05$). Variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan nilai signifikan sebesar ($0,001 < 0,05$). Variabel Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar ($0,028 < 0,05$).

Bagi PT. Yoga Graha Pratama Palembang hendaknya lebih menekankan aturan penggunaan alat pelindung diri di dalam proyek, karena masih banyaknya pekerja melanggar penggunaan alat pelindung diri.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Komitmen Karyawan, dan Produktivitas Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kerja serta Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama Palembang”**

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., MM selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Nur Even, SE. MM selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama studi.
7. Bapak Amrillah Azrin, SE.,MM. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Pimpinan Perusahaan PT. Yoga Graha Pratama Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

9. Seluruh karyawan PT. Yoga Graha Pratama Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
10. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Sumarto dan Ibunda Misuryani serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
11. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2022

Rahmat Romansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam sebuah perusahaan manajemen mempunyai peranan penting dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi. Menurut Hasibuan (2012:9) Manajemen merupakan ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari banyaknya tujuan tersebut yang paling utama ialah mendapatkan keuntungan atau laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk terus produktif untuk menghasilkan kualitas kerja dan pelayanan prima. Oleh karena itu produktivitas kerja sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menghasilkan kepuasan konsumen sehingga konsumen tersebut dapat menggunakan jasa perusahaan secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu tujuan perusahaan akan tercapai.

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan, diantaranya adalah konflik kerja antar karyawan, lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja, etika kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang meminimalisir konflik kerja, memiliki lingkungan kerja dan etika kerja yang baik serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan akan mampu melakukan

pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian produktivitas perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Konflik kerja di dalam perusahaan sering terjadi, konflik kerja bisa terjadi karena pekerjaan yang saling berkaitan antar karyawan dan tidak dikerjakan dengan baik. Banyak hubungan yang kurang baik antar karyawan juga dapat membuat karyawan merasan tertekan. Selain itu, salah paham antara atasan dan bawahan juga membuat karyawan merasa tertindas dan tidak nyaman. Konflik kerja harus bisa ditangani dengan baik, karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menunjang produktivitas perusahaan, dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik bagi karyawan begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berdampak tidak baik bagi karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong kegairahan kerja karyawan dan pada akhirnya mendorong produktivitas kerja. Maka setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang baik sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif bagi karyawan dalam bekerja.

Selain dari lingkungan kerja, etika kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan adalah dari nama baik perusahaan tersebut. Agar penerapan etika kerja sesuai dengan

yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar, maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan, yang sudah disepakati oleh para karyawan.

Komitmen karyawan juga memberikan kontribusi dalam produktivitas karyawan, tinggi rendahnya komitmen karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Komitmen karyawan akan menumbuhkan rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan munculnya rasa pengabdian terhadap organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, masalah yang berkaitan dengan konflik kerja, peneliti menemukan bahwa pada PT. Yoga Graha Pratama memiliki konflik kerja yang terjadi karena lambatnya team keeper memproses laporan dari HSE untuk membuat surat keluar apabila ada kecelakaan atau pekerja yang sakit di lokasi proyek, karena banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh team keeper. Dengan lambatnya proses dari team keeper akan menghambat produktivitas, baik itu produktivitas karyawan maupun pekerja proyek. Oleh karena itu, hendaknya dilakukan penambahan team keeper dalam setiap proyek, yang biasanya hanya terdapat satu orang team keeper sebaiknya ditambah menjadi dua orang team keeper guna untuk membagi pekerjaan satu sama lain.

Dalam lingkungan kerja terdapat masalah pada PT. Yoga Graha Pratama yaitu sisa-sisa bongkaran bangunan yang dibiarkan bertumpuk begitu saja dan baru dibersihkan setelah selesai pekerjaan atau kontrak bangunan berakhir, contoh lainnya adalah penumpukan sampah-sampah organik maupun non-organik. Hal ini dapat

menimbulkan timbulnya penyakit dan ketidaknyamanan bagi karyawan proyek itu sendiri.

Peneliti juga menemukan masalah pada etika kerja yaitu terdapat beberapa karyawan PT. Yoga Graha Pratama seringkali lupa membawa kartu pengenal atau id card sehingga karyawan tersebut tidak dapat memasuki lokasi proyek dan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut.

Masalah lainnya yang peneliti temukan adalah komitmen karyawan di PT. Yoga Graha Pratama , dimana para karyawan tidak mau melakukan loyalitas waktu kerja. Apabila waktu kerja telah selesai sesuai jam kerja perusahaan, maka para karyawan tidak mau menambah waktu kerja mereka kecuali adanya uang lembur.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik kerja, Lingkungan kerja, Etika kerja Serta Komitmen karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama ?

3. Apakah ada pengaruh etika kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama ?
4. Apakah ada pengaruh komitmen karyawan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama ?
5. Apakah ada pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama.
3. Etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama.
4. Komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Yoga Graha Pratama.
5. Konflik kerja, Lingkungan kerja, Etika kerja serta Komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Yoga Graha Pratama.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

A. Manfaat Akademik :

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan pengetahuan agar lebih memahami mengenai Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan terutama untuk melihat Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, etika kerja serta komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akrom, A. (2021). Analisis Peran Budaya Organisasi Dan Era Modernisasi Terhadap Etika Kerja Aparatur Desa Margakaya Dalam Melayani Masyarakat (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29-43.
- Dami, Z. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang. *Jurnal Cakrawala*, 3, 198-230.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt asuransi wahana tata cabang palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1-16.
- Karim, D., Sepang, J. L., & Soepeno, D. (2020). Pengaruh relationship marketing dan suasana kafe terhadap loyalitas pelanggan di Rumah Kopi Billy Kawasan Megamas. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1)
- Khotimah, S., Jayusman, H., & Bahriah, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Di Kumai. *Magenta*, 7(1), 9-22.

- Krisdayanti, M. (2017). Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Neures Putra Di Kabupaten Subang Jawa Barat (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Latifah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Lilian, L., & Pamuji, M. (2021, March). Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan-Sinta 4* (Vol. 10, No. 2, pp. 128-136).
- Lusita, E. A. (2021). Pengaruh Motivasi Hedonic Dan Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian (*Studi Pada Konsumen KFC di Kota Jombang*) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Mahatir Pujasakti R, M. P. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).
- Nasron, N., & Bodroastuti, T. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103261.
- Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(07).
- Nisa, I. C. (2017). Pengaruh Sistem Pemungutan Pajak, Pelayanan Fiskus dan Efektifitas Sistem Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dengan Layanan Drive Thru sebagai Variabel Moderating (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Nugroho, U. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani. Penerbit CV. Sarnu Untung.

- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum PERUMNAS Jakarta) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Pratama, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Dukungan Sosial, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Savero Bogor (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Putra, A. M., & Hariwan, P. (2015). Pengaruh In-store Promotion Terhadap Impulse Buying Pada Carrefour Kota Bandung. *eProceedings of Management*, 2(3).
- Ridhofi, A. K. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung (Doctoral Dissertation, Perpustakaan).
- Safitri, N. (2021). Pengaruh Etika Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Haruai Kabupaten Tabalong (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Santa Mira, W., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).
- Satyawati, N. M. D. A., & Nellyaningsih, N. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Reparasi Ac Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Pt. Frigia Airconditioning Cabang Soekarno Hatta Bandung Tahun 2019. *eProceedings of Applied Science*, 5(2).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Setiawan, A., & Mukzam, M. D. (2017). Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Shaputro, A. F., & Suwarno, A. E. (2016). Pengaruh Ukuran Kap, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Perusahaan Terhadap Auditor Switching

(Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Shintawati, S. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2).
- Sirait, D., Hutabarat, B. R., Hutaaruk, D. Y., & Sari, J. I. (2018). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Cross-border*, 1(1), 48-55.
- Syaputra, Y., & Arman, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 111-117.
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 213-231.
- Wulandari, S. (2017). Good corporate governance dalam perspektif etika bisnis. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 1(3), 184-199.