

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KONFLIK INTERNAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDOMARET HYBRID SIMPANG BLK
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

SILVIA REVIYANTI

NPM. 19.01.110068

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG


2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Silvia Reviyanti
Nomor pokok/NIRM : 1901110068
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Konflik Internal Terhadap
Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang
Blk Palembang

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 11 April 2023 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 11 April 2023 Pembimbing II :  Hasyunah, SE., MM
NIDN. 0207126001


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 11 April 2023




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

Ketua Program Studi,
Tanggal 11 April 2023


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301



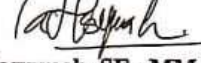
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Silvia Reviyanti
Nomor pokok/NIRM : 1901110068
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Konflik Internal Terhadap
Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang
Blk Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 11 April 2023 Ketua Penguji : 
: Amrillah Azrin, SE., MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 11 April 2023 Penguji I : 
: Hasyunah, SE., MM
NIDN. 0207126001

Tanggal 11 April 2023 Penguji II : 
: H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN. 0212016201

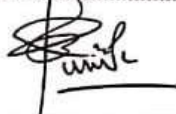
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 11 April 2023



: Dr. Misy. Miftal, SE., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 11 April 2023


: Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Tak perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, perankan saja,
Tuhan ialah sebaik-baiknya sutradara”*

*“Hargai dirimu, hargai prosesmu tanpa berpikir bahwa kamu tak layak dan orang
lain lebih baik darimu”*

*“Tidak perlu memaksakan diri untuk sempurna seperti yang dunia luar tunjukkan,
kita punya gaya masing-masing. Aku mempunyai warna kulit, berat badan, suara
yang seperti ini, sambil mensyukuri itu aku berterima kasih dan tetap mencintai diri
sendiri”*

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Bapak dan Mamah Tercinta*
- ❖ Saudaraku Tersayang*
- ❖ Dosen Universitas Tridianti Palembang Terkhusus
Program Studi Manajemen*
- ❖ Sahabat Seperjuanganku*
- ❖ Almamater Kebanggaanku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Silvia Reviyanti

NPM : 1901110068

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang".

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

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

Palembang, 13 Maret 2023

Penulis,



Silvia Reviyanti

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KONFLIK INTERNAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDOMARET HYBRID SIMPANG BLK PALEMBANG”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam menyusun skripsi ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan. Penulis menyadari bahwa sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini apabila tanpa bantuan, dukungan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Hasyunah, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang juga telah memberikan bimbingan serta meluangkan waktu untuk memberikan kritik dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Bapak Supriyanto selaku manajer dan seluruh karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang yang dengan senang hati memberikan bantuan keterangan pengumpulan data.

8. Kedua orang tuaku serta saudaraku yang telah memberikan semangat, doa, nasehat yang terbaik untukku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat menjadi masukan bagi kita semua dan berguna bagi penulis sendiri

Palembang, Maret 2023

Silvia Reviyanti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja	10
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.2 Konflik Internal.....	13
2.1.2.1 Pengertian Konflik	13
2.1.2.2 Pandangan Terhadap Konflik	14

2.1.2.3 Faktor Penyebab Terjadinya Konflik	15
2.1.2.4 Tahapan Perkembangan Moral Terjadinya Konflik.....	17
2.1.2.5 Jenis-Jenis Konflik	18
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Konflik	19
2.1.3 Produktivitas	19
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	21
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas	22
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Kerangka Berpikir	26
2.4 Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	30
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.6 Instrumen Penelitian	33
3.7 Uji Validitas	34
3.7.1 Uji Reabilitas.....	35
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.8.1 Uji Normalitas	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.2.1 Uji Multikolinieritas.....	36

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	36
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi	37
3.8.5 Uji Hipotesis (R^2)	38
3.8.5.1 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	38
3.8.5.2 Uji t	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Indomaret.....	40
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.2.1 Visi PT. Indomarco Prismatama	43
4.1.2.2 Misi PT. Indomarco Prismatama	44
4.1.3 Logo Perusahaan	44
4.1.4 Struktur Organisasi Toko Indomaret	45
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	50
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	51
4.2.2.1 Uji Validitas.....	51
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.2.3 Uji Persyaratan Analisis Data	54
4.2.3.1 Uji Normalitas	54
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	55
4.2.4.1 Uji Multikolinearitas	55
4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas	56
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
4.2.7 Uji Hipotesis.....	58
4.2.7.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)	58
4.2.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	59
4.2.8 Pembahasan.....	60
4.2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK.....	61

4.2.8.2 Pengaruh Konflik Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK.....	62
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA..... 65

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Keterlambatan dan Absensi Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
Tabel 3.3 Tabel Skala Likert	34
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner	50
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validita Data	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1 Logo Indomaret	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Toko Indomaret	45

ABSTRAK

SILVIA REVIYANTI. Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Ibu Hasyunah, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Konflik Internal berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang.

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Sampling Jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui sumber asli dengan cara dokumentasi yaitu pemberian kuesioner kepada sumber penelitian yaitu Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang.

Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang, dan Konflik Internal Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Konflik Internal, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

SILVIA REVIYANTI. *The Effect of Work Discipline and Internal Conflict on Employee Productivity Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang. (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE., MM and Mrs. Hasyunah, SE., MM)*

This study aims to determine whether Work Discipline and Internal Conflict affect the Productivity of Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang Employees.

The population that is the object of this research is Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang employees. Selection of the sample in this study is using saturated sampling technique which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The type of data used in this research is primary data. The primary data in this study were obtained directly through original sources by means of documentation by administering questionnaires to the research source, namely Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang Employees.

The results of this study prove that work discipline has an effect on employee productivity at Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang, and internal conflict has no effect on employee productivity at Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang.

Keywords: *Work Discipline, Internal Conflict, Employee Productivity*

RIWAYAT HIDUP

SILVIA REVIYANTI, dilahirkan di MAGELANG pada tanggal 29 April 2000 yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, buah hati dari pernikahan Bapak Rudi Suardi dan Ibu Ismiyati.

Pendidikan diawali dari tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri Bina Harapan Cimahi yang diselesaikan pada tahun 2012. Dilanjutkan pada tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 26 Palembang yang diselesaikan pada tahun 2015, selanjutnya pada tingkat Sekolah Kejuruan di SMK Negeri 4 Palembang yang diselesaikan pada tahun 2017. Pada tahun akademik 2019, peneliti tercatat sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Peneliti

Silvia Reviyanti

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, material, methode, machine, dan market*. Unsur *men* berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen yang mengatur manusia. Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Bagi setiap perusahaan, baik yang bergerak di bidang barang maupun jasa, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan itu sendiri. Menurut Handoko (2014:64) Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut maka semakin baik kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi

baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Tujuan organisasi atau badan usaha dapat dicapai dengan tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu produktivitas dan kualitas SDM adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Hal ini perlu dilakukan, karena tanpa adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinungan (2014:25) produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja unjuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan bahwa “produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*)”

Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang sangat berpengaruh dalam hal mengembangkan perusahaan agar bergerak ke arah yang positif, karena setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas yaitu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan perusahaan itu sendiri. Menurut Handoko (2014:143) Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis. Perusahaan akan dikatakan berkembang apabila motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis tersebut dinilai baik, sebaliknya perusahaan dikatakan tidak berkembang apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Hal inilah yang menjadi

permasalahan yang sering kita temukan di perusahaan yang tidak memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya.

Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerjaan individu tersebut. Disiplin Kerja suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya.

Tercapainya produktivitas kerja yang mana hasil capainya itu adalah hasil kerja sejalan dengan target kerja yang telah ditentukan merupakan tujuan dari suatu organisasi. Adapun untuk mencapai produktivitas yang optimal, pimpinan dan karyawan harus sejalan dan bekerja sama dalam hal visi dan misi guna mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, produktivitas dapat menurun apabila terjadi sebuah konflik di dalam perusahaan yang tidak dapat diatasi. Sehingga jika terjadi konflik, agar produktivitas tetap optimal maka konflik

tersebut harus diatasi dengan baik dengan memberikan sebuah solusi yang baik dan tepat. Di sisi lain perlu diketahui bahwa terdapat manfaat dalam, penilaian produktivitas diantaranya yakni mengetahui terjadinya penyimpangan, mengetahui ketidakakuratan informasi, dan juga untuk keputusan penetapan.

Konflik terjadi dalam sebuah organisasi dikarenakan perbedaan pendapat sehingga pendapat yang tidak cocok seringkali memicu timbulnya perpecahan. Banyak hal yang dapat menimbulkan konflik dalam perusahaan. Biasanya dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan dalam hal tujuan, nilai, status kedudukan, dan sebagainya. Terlepas dari berbagai macam hal yang dapat menimbulkan konflik dalam organisasi, gejala yang terpenting jika terjadi konflik dalam sebuah organisasi, gejala yang terpenting jika terjadi konflik dalam sebuah organisasi adalah dimana individu atau kelompok bermusuhan dengan individu atau kelompok lainnya, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja ataupun dalam hal melakukan suatu aktivitas organisasi.

Menurut Wirawan (2013:64) Konflik sangat membawa dampak buruk bagi suatu perusahaan ataupun organisasi. Sebab, konflik itu dapat merusak berbagai sistem serta memberi dampak negatif dalam melakukan aktivitas, sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal.

Perlu kita ketahui bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh konflik. Karena adanya konflik dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Jika konflik itu diselesaikan dan dikelola dengan baik. Prestasi yang dihasilkan merupakan salah satu dari bentuk produktivitas kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja salah

satu diantaranya yakni faktor manajemen konflik. sehingga diperlukan manajemen yang tepat agar tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan. Karena konflik kerja dapat berdampak buruk ataupun berdampak baik bagi perusahaan tergantung dari cara mengelolanya.

Indomaret Hybrid cabang Simpang BLK Palembang yang merupakan bagian dari perusahaan PT. Indomarco Prismatama, adalah jaringan pengecer waralaba di Indonesia yang beralamat di Jalan MP. Mangkunegara No. 1, Sukamaju, Kecamatan Sako, Kota Palembang. Perusahaan ini menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari. Peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena diduga di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi di Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang terkait dengan produktivitas kerja adalah bahwa karyawan belum mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaan, karyawan belum menghargai efisiensi waktu, kurangnya kehati-hatian dalam mengerjakan suatu pekerjaan, karyawan bekerja kurang sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin yang tinggi. Kemudian diduga adanya konflik antar karyawan yang mana menyebabkan produktivitas karyawan semakin menurun.

Tabel 1.1
Jumlah Keterlambatan dan Absensi Karyawan Indomaret Hybrid
Simpang BLK Palembang Periode Agustus-Oktober 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Absensi Karyawan
Agustus	18	7
September	21	9
Oktober	23	12

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah keterlambatan dan absensi karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang periode Agustus-Oktober 2023 semakin naik setiap bulannya. Hal ini diduga karena kurangnya disiplin kerja di Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang, sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan. Apabila terus terjadi hal seperti ini, tentu saja dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian salah satunya adalah pekerjaan yang seharusnya terselesaikan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Cabang Simpang BLK Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja dan Konflik Internal berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Simpang BLK Palembang Palembang?

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Sempang BLK Palembang?
3. Apakah Konflik Internal berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Sempang BLK Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja dan Konflik Internal berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Sempang BLK Palembang.
2. Untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Sempang BLK Palembang.
3. Untuk mengetahui Apakah Konflik Internal berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Hybrid Sempang BLK Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat akademik yang diambil dari penulisan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Internal Terhadap Karyawan Indomaret.

2. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Sebagai referensi dan menambah literatur/bahan bacaan yang ada di perpustakaan sekaligus bahan acuan bagi mahasiswa untuk membuat proposal di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi literatur serta menjadi bahan referensi dan sebagai bahan perbandingan khususnya dalam mengembangkan penelitian fokus kajian yang sama pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Fakultas Ekoomi, 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Kedua Cetakan Pertama*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Freed, Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi 2016.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Grup.
- Hasibuan, Malaya S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sinungan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2016. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemenn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Stoner, James AF dkk. 2012. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Konflik Dalam Organisasi/Industri Dengan Strategi Pendekatan Psikologis*. Semarang: Satya Wacana.
- Wirawan. 2013. *Konflik Dan Manajemen Konflik-Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta