

PROPOSAL

**PENGARUH KONFLIK, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. MATAHARI
DEPARTEMENT STORE PSX MALL**



**Diajukan Oleh:
RARA DEWI PUTRI
NPM. 2001110045**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

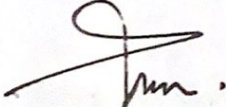
2023

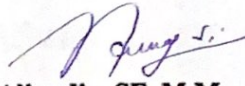
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rara Dewi Putri
Nomor pokok/NPM : 2001110045
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Matahari Departement Store PSX Mall

Pembimbing Skripsi

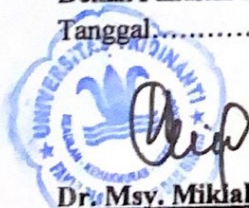
Tanggal Pembimbing I 
Ulil Amri, SE.,M.Si.
NIDN. 0229016201

Tanggal 5-4-24 Pembimbing II 
Alinadia, SE.,M.M
NIDN. 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal



Dr. Msv. Mikal, S.E., M.Si.,AK,CA,CSRS.
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal



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


198 /PS/DFEB/24

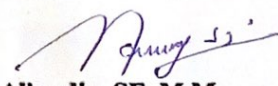
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rara Dewi Putri
Nomor pokok/NPM : 2001110045
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas karyawan PT. Matahari Departement Store PSX Mall

Pembimbing Skripsi

Tanggal Ketua Penguji 
Ulil Amri, SE,M,Si
NIDN. 0229016201

Tanggal 5-4-24 Penguji I 
Alinadia, SE.,M.M
NIDN. 0207125901

Tanggal Penguji II 
Mariyam Zanariah, S.E.,MM
NIDN. 0222096301

198 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi

Tanggal

Tanggal.....


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


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rara Dewi Putri
Nomor pokok/NPM : 2001110045
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku

Palembang, maret 2024



Rara Dewi Putri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Matahari Departement Store PSX Mall”.

Laporan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus di tempuh dalam program Strata-1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang Produktivitas karyawan PT. Matahari Departement store PSX Mall.

Pelaksanaan penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus di Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas dukungan, bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang diberikan. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat proposal ini hingga selesai.

5. Ibu Alinadia SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat laporan penulisan hingga selesai.
6. Bapak Amrillah Azrin SE., M.M selaku Dosen pembimbing akademik.
7. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu
8. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi dukungan dan doa selama penulisan proposal penelitian ini.
9. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini belum sempurna, untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga laporan ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, November 2023

Rara Dewi Putri

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| ABSTRAK..... | xiii |
| RIWAYAT HIDUP | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Konflik | 11 |
| 2.1.2 Jenis - Jenis Konflik..... | 12 |
| 2.1.3 Manfaat Konflik..... | 12 |
| 2.1.4 Sebab Adanya Konflik | 13 |
| 2.1.5 Dimensi Dan Indikator Konflik | 15 |
| 2.2 Pengertian Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2.2.1 Jenis - Jenis Disiplin Kerja | 16 |
| 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 17 |
| 2.2.3 Pengukuran Disiplin Kerja | 18 |
| 2.2.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja | 19 |
| 2.3 Pengertian Kompensasi..... | 20 |
| 2.3.1 Tujuan Kompensasi | 22 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 24 |
| 2.3.3 Dimensi Dan Indikator Kompensasi | 26 |
| 2.4 Pengertian Produktivitas Karyawan..... | 28 |
| 2.4.1 Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan | 31 |
| 2.5 Penelitian Yang Relevan..... | 32 |
| 2.6 Kerangka Berfikir..... | 35 |
| 2.7 Hipotesis..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 37 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 37 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 37 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 37 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.2.1 Sumber Data | 38 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.3.1 Populasi..... | 40 |
| 3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling | 40 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 41 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 42 |
| 3.5.1 Variabel..... | 42 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel..... | 43 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 45 |
| 3.6.1 Uji Validitas..... | 45 |
| 3.6.2 Uji Realibilitas..... | 46 |
| 3.7 Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 3.7.1 Uji Normalitas Data | 47 |
| 3.7.2 Uji Multikolinieritas..... | 47 |
| 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas | 48 |
| 3.8 Teknik Analisis Data..... | 49 |
| 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 49 |
| 3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 3.9 Analisis Koefisien Diterminasi | 51 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 51 |
| 3.10.1 Uji Parsial (Uji f)..... | 51 |
| 3.10.2 Uji Parsial (Uji t) | 52 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 54 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 54 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 54 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 55 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 56 |
| 4.1.4 Karakteristik Responden | 56 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 58 |
| 4.2.1 Uji Validitas..... | 58 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas..... | 61 |
| 4.3 Analisis Statistik | 63 |
| 4.3.1 Uji Normalitas | 63 |
| 4.3.2 Uji Multikolinieritas..... | 64 |
| 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas | 65 |
| 4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 66 |
| 4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi..... | 68 |
| 4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi | 69 |
| 4.4 Uji Hipotesis Statistik | 70 |
| 4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan) | 70 |
| 4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) | 71 |
| 4.5 Pembahasan | 74 |
| BAB V PENUTUP | 78 |
| 5.1 Kesimpulan | 78 |
| 5.2 Saran | 78 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabe 1.1 Daftar Absensi Karyawan | 5 |
| Tabel 2.5 Penelitian Yang Relevan | 32 |
| Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian | 37 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert | 39 |
| Tabel 3.3 Variabel, Definisi Variabel, Dimensi, Indikator, Pernyataan | 43 |
| Tabel 3.8 Interpretasi Nilai (r) | 50 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| 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 Disiplin Kerja (X_2) | 59 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3) | 61 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)..... | 60 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik (X_1) | 61 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2) | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_3) | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas karyawan (Y)..... | 63 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 65 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 66 |
| Tabel 4.13 Interpretasi Nilai (r) | 68 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi..... | 69 |
| Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi | 69 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan (F) | 70 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Simultan (t) | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 56 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas | 64 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 65 |

ABSTRAK

RARA DEWI PUTRI Pengaruh Konflik, Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Matahari Department Store PSX Mall, dibimbing oleh Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Ibu Alinadia,SE.,M.M. Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Department Store Psx Mall, Palembang, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 75 orang dan kemudian dijadikan sampel dalam penelitian.

Hasil regresi antara variabel konflik (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai Konstanta sebesar 8,978, menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel konflik (X_1), variabel Disiplin kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), Terhadap produktivitas kerja (Y) Maka nilai Kinerja sebesar 8,978. Koefisien Regresi sebesar 0,177, 0,206, dan 0,245 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor variabel Konflik (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,177, 0,206 dan 0,245 untuk Produktivitas karyawan (Y) sehingga bentuk persamaan Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,978 + 0,177 X_1 + 0,206 X_2 + 0,245 X_3 + e$$

Korelasi antara variabel Konflik (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), variabel kompensasi (X_3) dengan variabel Produktivitas karyawan (Y) didapat nilai R sebesar 0,735. Perolehan nilai koefisien korelasi (R) artinya bilai variabel konflik (X_1), variabel Disiplin kerja (X_2), dan variabel kompensasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap produktivitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi sebesar 0,522 atau 52,2% Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (Predictors) terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil olahan-olahan data tersebut diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 0,522. Artinya kontribusi variabel Konflik, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan adalah 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Uji Hipotesis secara silmultan (Uji F), Pengaruh konflik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y). Kriteria Pengujian $F_{sig} = 0,000$ maka konflik (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y) adalah Positif (tolak H_0 , terima H_1) artinya terdapat Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja (Y)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t), konflik (X_1) $t\text{-sig} = 0,000$ atau $\text{sig.t} < 0,05$ untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t\text{-sig} = 0,015$ atau $\text{sig.t} < 0,05$ untuk variabel kompensasi (X_3) didapat $t\text{-sig} = 0,001$ atau $\text{sig.t} < 0,05$ secara parsial Kompensasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu kesimpulan hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia yang cukup berpengaruh, karena sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memiliki karyawan kualitas kerja atau tujuan yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan baik. Tetapi jika sumber daya manusia tidak baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Jadi, yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang baik dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Tetapi dalam mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena adanya perbedaan keinginan, kebutuhan, juga persepsi yang berbeda di suatu organisasi.

Di era globalisasi saat ini, perkembangan perusahaan dapat dilihat dari perubahan lingkungan. Perubahan terjadi baik diluar ataupun di dalam organisasi. Perubahan ini dapat berdampak dengan produktivitas karyawan yang ada di dalam perusahaan. Tuntutan kerja yang telah ditentukan perusahaan. membuat karyawan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun hal ini tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas, karena disebabkan adanya permasalahan konflik yang dialaminya. Jika kualitas sumber

daya manusia yang dimiliki tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dengan karyawan yang berdampak terhadap kepuasan Karyawan.

Konflik dalam organisasi terjadi dalam berbagai sebab, contohnya seperti adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur dan pekerjaan dan masalah – masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing – masing individu atau kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana tempat kerja. Konflik bisa terjadi bila terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang menyebabkan perselisihan yaitu konflik yang terjadi antar kelompok individu serta organisasi yang ada. Konflik bisa berdampak baik juga bisa tidak baik tergantung pada pimpinan, bagaimana mengontrol terjadinya konflik.

PT Matahari Department Store Tbk, adalah department store terbesar dan terkenal, sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang terbesar di 74 kota diseluruh indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan serta berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di indonesia hingga sekarang, di pulau sumatera, khususnya di kota Palembang provinsi sumatera selatan terdapat 4 gerai matahari yang terbesar di

beberapa lokasi, salah satunya yaitu Matahari yang bertempat di Psx (Palembang Square Extention).

PT. Matahari Department Store, Tbk bergerak dibidang jenis produk yang mampu memberikan kualitas produk yang lebih baik, dari baju dewasa, hingga baju anak anak, sepatu, mainan anak anak, handuk serta peralatan rumah tangga yang lengkap, pengalaman berbelanja yang membuat pembeli merasa nyaman saat berbelanja dengan pelayanan yang ramah dan sopan yang diberikan oleh karyawan matahari kepada pembeli. Bicara soal kepegawaian masalah loyalitas seorang karyawan pada organisasi tempat ia bekerja menjadi fokus yang cukup penting karena hal tersebut berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi serta dapat berdampak pula pada keberlangsungan organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi itu sendiri tidak terlepas dengan tingkat produktivitas karyawan yang juga dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya seperti disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan, sebagai suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan. Karyawan yang telah lama berkerja bisa sudah lebih memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan

seperti kasir yang sudah dipilih sebagai orang terpercaya dalam bertanggung jawab sebagai pemegang uang hasil jual produk dan juga *sales promotion girl* (spg) yang ditugaskan dalam melayani pembeli dengan sopan juga ramah. Karyawan juga harus melaksanakan kewajiban dalam membuat laporan harian, laporan bulanan serta penginputan juga tugas pokok sangat paling penting diberikan oleh karyawan agar bisa mengetahui hasil pendapatan yang dihasilkan setiap bulan. Karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam berkerja dapat dengan mudah memberikan kontribusi untuk perusahaan jika semangat menurun karyawan akan cenderung menjadi malas berkerja juga pola pikir akan menjadi menurun, penyebab dari faktor menurun semangat kerja pertama, punishment penjualan target kartu member matahari (kartu anggota matahari) yaitu faktor yang membuat karyawan cenderung merasa gelisah pada saat pulang kerja, karna penyebabnya bila tidak menjual atau tidak mencapai target kartu member matahari sebagai target maka hukuman yang diberikan pulang lebih lama dari jam pulang kerja . kedua pencapaian target bulanan yang diharapkan oleh perusahaan agar dapat tercapai,dan target jualan online yang biasa disebut dengan *shop&talk* matahari yang membuat karyawan bingung dan gelisah akan target *shop&talk*, karna jika tidak mencapai target *shop&talk* matahari maka hukuman yang diberikan pulang lebih lama dari jam pulang kerja juga mendapat hukuman seperti produk *knowledge* yang artinya semua pengetahuan terkait karakter produk, baik dari segi cara penggunaan, harga, fitur, dan informasi detail lainnya yang akan dijelaskan karyawan yang tidak tembus target di depan karyawan karyawan lainnya dan supervisor (SPV) yang ada disana.

Kedisiplin ini juga terkait dengan jam hadir ditempat kerja yang harus tepat waktu dan juga menggunakan jam istirahat tepat waktu, sebelum waktu kerja dimulai membersihkan gudang, menyampu dan merapikan baju yang berantakan, berkerja sesuai pada prosedur aturan kerja dan peraturan organisasi, patuh dan taat dengan saran maupun perintah atasan. Jika karyawan sering melakukan ngobrol sesama rekan kerja lebih dari dua orang akan ditegur oleh atasan spv sehingga membuat karyawan akan dinilai kinerja mereka dan diberi surat peringatan sehingga karyawan tidak akan menunjukkan sikap malas berkerja, dan adapun jika tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen yang membuat karyawan tidak disiplin. Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tahun 2023 berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi karyawan pada tahun 2023 di PT. Matahari Department
Store PSX MALL

| Bulan | Terlambat | Tidak hadir/Izin |
|--------------|------------------|-------------------------|
| Januari | 20 | 10 |
| Februari | 13 | 9 |
| Maret | 10 | 5 |
| April | 8 | 7 |
| Mei | 5 | 8 |
| Juni | 9 | 4 |
| Juli | 5 | 6 |
| Agustus | 7 | 8 |

| | | |
|-----------|----|---|
| September | 6 | 6 |
| Oktober | 10 | 4 |
| November | 8 | 9 |
| Desember | 5 | 9 |

Sumber: Data internal PT. Matahari Department Store PSX MALL,2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa masih banyaknya keterlambatan dan ketidakhadiran/izin karyawan selama tahun 2023.. Adapun tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya, melihat banyaknya shift waktu kerja yang diberikan oleh PT. Matahari Department Store PSX Mall menimbulkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan keterlambatan dalam bekerja, ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, faktor pembangun kesadaran lainnya juga harus memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di tempat kerja. Pemberian kompensasi untuk karyawan akan berdampak positif pada semangat disiplin kerja yang baik di perusahaan, sehingga setiap karyawan untuk berpartisipasi dan berkontribusi lebih baik terhadap target perusahaan. Dengan adanya kompensasi bisa membuat dorongan peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompensasi juga penting yang harus diberikan oleh perusahaan dengan karyawannya. Kinerja karyawan yang baik bisa jadi disebabkan oleh kompensasi yang didapatkan. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan kontribusi karyawan

tersebut bekerja, karyawan akan lebih cenderung tidak bersemangat serta rasa malas dalam bekerja, dan akhirnya mereka bekerja sesuka hati. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kerja yang baik. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak pegawai. Kompensasi yang diberikan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan yang berupa semangat, loyalitas dan moral kerja yang baik. Kompensasi yang diberikan juga harus tepat pada waktunya agar perusahaan mendapat kepercayaan dari para pegawainya.

Kompensasi kerja ini juga terkait kepada Produktivitas kerja karyawan, sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendirimelainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

perkembangan bisnis sangatlah pesat banyak perusahaan yang gagal karena tidak mengikuti perkembangan ini. Selain itu persaingan yang sangat ketat dan sumber daya manusia di tuntutan untuk bertahan dalam situasi yang sulit ini. Salah satu bentuk solusi yang dapat di lakukan perusahaan adalah meningkatkan daya saing dalam bentuk produk maupun kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan.

meskipun perusahaan itu memiliki modal yang besar tetapi memiliki karyawan yang tidak kompetitif, maka lama-kelamaan perusahaan itu akan jatuh. Maka dari itu perusahaan dan karyawan harus memiliki kerjasama untuk mencapai hasil yang di inginkan melalui produktivitas kerja.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Konflik, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Matahari Departement Store PSX Mall ”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu

1. Apakah konflik, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?
2. Apakah konflik kerja, berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?
3. Apakah disiplin kerja, berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension?
4. Apakah kompensasi, berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka dari itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh konflik, disiplin kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Square Extension ?
2. Pengaruh konflik secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?
4. Pengaruh kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Matahari Department Store, Tbk Di Palembang Squire Extension ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak Sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman selaku generasi yang didik untuk siap terjun langsung di masyarakat khususnya di lingkungan kerjanya.
2. Bagi Fakultas Sebagai bahan evaluasi kurikulum yang telah diterapkan, serta menemukan penyesuaiannya dengan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya.

3. Bagi perusahaan Hasil penelitian untuk mengetahui seberapa besar disiplin yang di terapkan oleh perusahaan, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* Bandung: PT.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suhartini, eds, *Manajemen pesantren*, Yogyakarta, piset pesantren 2005, hal 8-9
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta
- Ganyang, M. T. 2018, *Manajemen sumber daya manusia (konsep dan realita)*. Bogor: In Media.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kempa, Sesilya.. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehcnical Cabang Jayapura*. Jurnal AGORA vol.5 no. 3.
- Meriyani, Winda. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Blok M Jakarta*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta Syarif Hidayatullah.

- Irawan, Juanda. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk Binjai Supermall*. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains: Universitas Pembangunan Panca Budi vol.2 no.02.
- Ansory. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia DC Ciputat Angga*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 12–24.
- Safitri, A. E. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Ecodemica, 3(2), 170–180.
- Wau, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 37–47.
- Al Tijarah: *Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)*. Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020 (1-9) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948.
- Iresa, A., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 23(1), 85958.
- Ika & Sitompul, 2022 .*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak*.Vol 3 No 9. INTELEKTIVA.Surakarta.
- Agustini & Dewi, 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Piroduktivitas Karyawan*.Volume 8.E- Jurnal Manajemen.Bali
- Sari & Anah, 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terdapat Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Smartfren Telecom Jombang*.Hal 5 Nomor 1.BIMA.Jombang.