

**PENGARUH ETIKA KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KOPPI WAREHOUSE
DAN KITCHEN PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**PRETY SINTA
NPM : 2101110118**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2025


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Prety Sinta
Nomor Pokok/ NPM : 2101110118
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Starta 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja, Stres kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse dan Koppi Kitchen Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05/01/2025 Pembimbing I: 
Dr. M. Ina Andrivani, S.E., M.Si.
NIDN: 0201018001

Tanggal 05/01/2025 Pembimbing II: 
Umi Hasanah, SE,MM
NIDN: 0220016002

Mengetahui,

Dekan



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

Ketua Program Studi


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

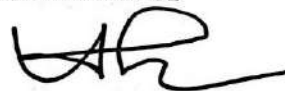
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Prety Sinta
Nomor Pokok/ NPM : 2101110118
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Starta 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja, Stres kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse dan Koppi Kitchen Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 05/01/2025 Ketua Penguji: 
Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0201018001

Tanggal 05/01/2025 Penguji I: 
Umi Hasanah, SE,MM
NIDN: 0220016002

Tanggal 05/01/2025 Penguji II: 
Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN 0203066401

Mengesahkan,

Dekan



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

Ketua Program Studi

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah 286)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

PERSEMBAHAN:

Diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas perjuangan, ketekunan, dan dedikasi yang telah saya berikan dalam menyelesaikan setiap tantangan selama proses ini. Semoga ini menjadi awal dari langkah besar yang akan datang.

Orang tua tercinta, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa tanpa henti. Terima kasih atas segala pengorbanan, kebijaksanaan, dan cinta yang telah kalian berikan. Tanpa kalian, saya tidak akan sampai pada titik ini.

Teman-teman seperjuangan, yang selalu ada dalam suka dan duka, memberikan semangat, serta membantu dalam menyelesaikan setiap tantangan yang dihadapi,

Serta Teman hidup yang selalu menjadi sumber semangat, dukungan, dan motivasi di setiap langkah perjalanan ini, Terima kasih telah setia menemani, memberikan kekuatan, dan meyakinkan saya bahwa saya mampu melewati segala rintangan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prety Sinta
No Pokok/NPM : 2101110118
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, Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Prety Sinta

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse dan Koppi Kitchen Palembang”**

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya skripsi ini yang taklain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, peneliti mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof . Dr. Ir. H. Edizal AE., MS, Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti dan Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas

Tridinanti

6. Ibu Umi Hasanah, SE,MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Pemilik Koppi Warehouse dan Kitchen yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staf karyawan yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
9. Kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu, Adik tersayang yang telah mendukung saya dalam segala hal semangat serta dukungan baik materil maupun moril.
10. Sahabat saya Dipa, Serezia, Ica, Cindy, Rahma, April dan Ares tercinta yang telah memberikan dukungan serta semangat.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palembang November 2024
Peneliti,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBA	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1	La
tar Belakang	1
10.2	Pe
rumusan Masalah	5
10.3	Tu
juan Penelitian	5
10.4	M
manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Produktivitas Karyawan	8
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.3 Konflik Kerja.....	19
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat penelitian.....	30

3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi, Sample, Dan Teknik Sampling	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sample Dan Teknik Sampling.....	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variable Dan Definisi Operasional Variable	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional Variable.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1 Uji Validitas.....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	42
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.7.5 Uji Simultan (Uji F).....	43
3.7.6 Uji Parsial (Uji t)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Sejarah Singkat Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang	46
4.1.2 Visi dan Misi Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.2 Pembahasan	55
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	55
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	57
4.3.1 Uji Validitas.....	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	60
4.3.3 Uji Asumsi klasik.....	61

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.3.5 Uji Koefisien Korelasi.....	66
4.3.6 Uji Koefisien Determinan (R^2)	67
4.3.7 Uji Simultan (Uji F).....	67
4.3.8 Uji Parsial (Uji t)	68
4.3.9 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan.....	24
Tabel 3.1 Jadwal kegiatan penelitian	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel	37
Tabel 3.3 Skala Likert	39
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Kolerasi	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel X ₁ (Etika Kerja)	59
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X ₂ (Stres Kerja)	59
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X ₃ (Konflik Kerja)	60
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Karyawan).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

ABSTRAK

Prety Sinta. Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Watrehouse dan Kitchen Palembang. (dibawah bimbingan ibu Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan ibu Umi Hasanah, SE., M.M)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara signifikan Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan etika kerja, stres kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara terpisah, etika kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas, sedangkan stres kerja dan konflik kerja menunjukkan pengaruh yang bervariasi tergantung pada intensitas dan pengelolaannya. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang sehat, termasuk penerapan etika kerja yang konsisten dan strategi pengelolaan stres serta konflik yang efektif.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap etika kerja dan menyediakan dukungan untuk mengurangi stres serta menangani konflik secara konstruktif. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Prety Sinta. The Influence of Work Ethics, Work Stress, and Work Conflict on the Productivity of Koppi Watrehouse and Kitchen Palembang Employees. (under the guidance of Mrs. Dr. Ima Andriyani, S.E., M.Si and Mrs. Umi Hasanah, SE., M.M)

Basically, this thesis discusses the productivity of Koppi Warehouse and Kitchen Palembang employees. The aim of this research is to find out, analyze and prove the significant influence of work ethics, work stress and work conflict on employee productivity at Koppi Warehouse and Kitchen Palembang.

This research uses a quantitative approach. The data used in this study is primary data using a questionnaire as a data collection technique and data analysis using multiple linear regression analysis. The sample technique used is the saturated sample method involving all employees as respondents.

Research results show that simultaneously, work ethics, work stress, and work conflicts have a significant impact on employee productivity. Partially, work ethics have a positive impact on productivity, while work stress and work conflicts show various effects depending on their intensity and management. This research emphasises the importance of managing a healthy work environment, including the implementation of consistent work ethics and effective stress and conflict management strategies.

The implications of this study show that companies need to increase attention to work ethics and provide support to reduce stress and handle conflicts constructively. Thus, employee productivity can be improved, which ultimately supports the achievement of organisational goals.

Keywords: Work Ethics, Work Stress, and Work Conflict on Employee Productivity

RIWAYAT HIDUP

Prety Sinta, dilahirkan di muara batun Tanggal 18 Agustus 2004 dari Bapak Pirdaus dan Ibu Juhana merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di Madrasah Tsanawiyah Nurul Falah Palembang. Dan Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2021 di SMK 3 Palembang. Saat ini melanjutkan kembali Pendidikan di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2024 bekerja di Koppi Warehouse Palembang yang telah dijalani 6 bulan hingga saat ini.

Palembang, 2024

Peneliti,

Prety sinta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konteks bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, produktivitas karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Saat ini bisnis kuliner sangat berkembang pesat, persaingan yang ketat di industri kuliner menuntut para pelaku usaha untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama dalam bisnis kuliner adalah mempertahankan kualitas produk dan layanan di tengah tingginya permintaan konsumen. Untuk mengatasi tantangan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, keterampilan yang relevan, serta semangat kerja yang baik.

Busro (2018: 339) berpendapat bahwa produktivitas berasal dari Bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antar hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Salah satu faktor produktivitas karyawan adalah etika kerja. Etika kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut (Robbins dan Judge, 2017) etika kerja sebagai komitmen terhadap

pekerjaan dan prinsip moral yang menjadi dasar bagi seseorang untuk melakukan tugasnya di tempat kerja. Etika kerja memiliki peran dalam mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Etika kerja mencerminkan pemahaman seorang pegawai terhadap tanggung jawab dan tugasnya, yang diwujudkan melalui pelaksanaan nilai-nilai kerja secara baik dan benar. Hal ini kemudian membentuk perilaku kerja yang positif serta menumbuhkan komitmen (Lubis, 2019).

Menurut Beehr & Newman dalam wijono (2018:145) stres kerja merupakan suatu kejadian yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Sedangkan menurut Piyono (2014 :1) stres kerja merupakan pengalaman subyektif yang didasarkan pada persepsi seorang terhadap situasi yang dihadapinya.

Selain stres kerja, Konflik di lingkungan kerja juga berpengaruh pada produktivitas karyawan. Menurut Luthans, (2011) konflik kerja sebagai ketegangan yang terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok di tempat kerja. Jika tidak ditangani dengan baik, konflik ini dapat memengaruhi suasana kerja dan mempengaruhi produktivitas yang berujung pada penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Winardi (dalam Poundra, Al Musadieg, Ika, 2014: 2) menjelaskan konflik merupakan suatu keadaan, dimana terdapat berbagai tujuan atau emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada seseorang dari beberapa individu atau kelompok yang akan menimbulkan terjadinya pertentangan.

Objek penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Kafe Koppi Warehouse dan Kitchen di kota Palembang. Usaha ini bergerak di bidang kuliner, menyediakan berbagai pilihan makanan dan minuman dengan konsep modern yang menggabungkan suasana santai dan nyaman. Kafe ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan berbagai kalangan, mulai dari tempat bersantai dengan teman hingga lokasi untuk bekerja atau berkumpul bersama keluarga. Dengan menu yang beragam, Koppi warehouse dan Kitchen menghadirkan kombinasi cita rasa lokal dan internasional yang dikemas dengan standar kualitas tinggi. Selain itu, Suasana yang nyaman didukung dengan desain interior yang estetik menjadikan kafe ini salah satu destinasi kuliner favorit masyarakat Palembang.

Hasil survei yang peneliti lakukan di Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang ini bahwa masih ada beberapa kendala yang perlu diperbaiki diantaranya etika kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan. Etika kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan kondusif. Namun, di Koppi Warehouse dan Kitchen, ditemukan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas. Misalnya, beberapa karyawan kurang ramah saat melayani pelanggan, tidak memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan tamu, atau lambat dalam menanggapi permintaan pelanggan, Dan tidak sepenuhnya mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memengaruhi citra perusahaan di mata pelanggan dan menghambat tercapainya produktivitas yang optimal.

Stres kerja fenomena yang terjadi bahwa stres kerja juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Dalam survei yang dilakukan,

beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa terbebani dengan tingginya tekanan kerja, terutama saat menghadapi jam-jam sibuk atau ketika menangani pelanggan yang menuntut pelayanan ekstra. Kondisi ini sering kali memengaruhi konsentrasi dan semangat kerja mereka, sehingga dapat menurunkan produktivitas layanan.

Fenomena yang terjadi pada konflik kerja juga muncul sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian. Beberapa karyawan mengaku pernah terlibat dalam konflik, baik antara individu maupun antar bagian, yang disebabkan oleh perbedaan persepsi, kurangnya komunikasi, atau pembagian tugas yang tidak merata. Konflik semacam ini, jika dibiarkan, dapat menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis dan menghambat kerja sama tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan di Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang mengalami penurunan, ini disebabkan masih banyak Karyawan yang mengalami stres dan terlibat dalam konflik lebih cenderung menunjukkan produktivitas yang tidak optimal, seperti menurunnya kualitas pekerjaan, peningkatan kesalahan, dan penundaan tugas. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan etika kerja, mengelola stres, dan mengatasi konflik di tempat kerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2019) rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang ditemukan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh etika kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh Etika Kerja terhadap produktivitas karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh Konflik Kerja terhadap produktivitas karyawan Koppi Warehouse dan Kitchen Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:290) tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Etika kerja, Stress kerja dan Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Koppi Warehouse dan Kitchen.
2. Etika Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Koppi Warehouse dan Kitchen.

3. Stress Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Koppi Warehouse dan kitchen.
4. Konflik Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Koppi Warehouse dan Kitchen.

1.4 Manfaat Penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa manfaat penelitian adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran atau solusi atas permasalahan yang ada, baik untuk perkembangan teori maupun untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat atau pihak-pihak terkait. Berikut penelitian ini dibuat agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Meningkatkan wawasan pengetahuan agar lebih memahami mengenai pengaruh etika kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

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

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh etika kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto, & Machfudz, M. (2010). *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2018). *Stress at work: A managerial perspective*. New York: McGraw-Hill.
- Blecher, H. (2020). *Efficiency and productivity analysis*. New York: Springer.
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dantes, N. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Djakfar, M. (2013). *Etika bisnis: Tuntunan dan relevansi dalam dunia kerja*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Endila, A. (2017). *Konflik kerja: Teori dan manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Pearson.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati, D. (2020). *Manajemen konflik: Perspektif organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kusdianto, T. (2020). *Manajemen konflik kerja: Strategi praktis untuk menyelesaikan konflik organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Lubis, A. Y. (2019). *Etika kerja dalam organisasi*. Medan: Universitas Sumatera Utara Press.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mawarni, L. (2019). *Produktivitas karyawan: Konsep dan pengukuran*. Jakarta: Gramedia.
- Muhammad, D. (2013). *Etika kerja Islami: Implementasi dalam dunia kerja*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Novliadi, D. (2009). *Psikologi kerja dan organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Panaitan, H. (2017). *Optimalisasi produktivitas kerja karyawan*. Jakarta: Bina Nusantara Press.
- Piyono, S. (2014). *Manajemen stres di tempat kerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New York: Pearson.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional: Pedoman praktis untuk membangun budaya kerja unggul*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, T. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Malang: UB Press.
- Supriyanto, A. S., & Nadiyah, R. (2022). *Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Thordi, H. (2019). *Psikologi kerja dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2014). *Konflik organisasi: Analisis dan solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Manajemen konflik: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.

