

ANALISA PENGARUH ETOS KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MBI

Diovany Tirtana¹

Email : diovany@stietotalwin.ac.id

Anggun Wijayanti²

Email : anggunwmareth@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of work ethic, work conflict and compensation on employee work productivity of distribution employees. The independent variables in this study are work ethic (X1), work conflict (X2), compensation (X3) and the dependent variable in this study is work productivity (Y). The population in this study were employees at the PT. Mega Bahtera Indonesia with a sample size of 31 people. This research uses quantitative research methods. The data analysis using SPSS vers 22 software and methods used is a data quality test consisting of a validity test and a realibility test, the classical assumption test consisting of a normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, multiple liniear regression analysis, T test and F test and un coefficient of determination. The result show that work ethic has a significant positive effect, work conflict has a significant negative effect and compensation has a significant positive effect.

Keywords: *corporate governance, the proportion of independent board, managerial ownership, institutional ownership, the quality of financial reporting*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, dalam hal tersebut perusahaan dituntut untuk terus produktif dengan kualitas dan mutu terbaik serta berkelanjutan. Sehingga sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Menurut Larasati (dalam Pertiwi, Landra, Puspitawati, 2022) Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik lagi dengan harapan agar tujuan perusahaan tercapai. Maka organisasi atau perusahaan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia didalamnya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran atas dalam penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Jl. Gedongsongo Raya No. 12 Semarang, 50147, Jawa Tengah, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Jl. Gedongsongo Raya No. 12 Semarang, 50147, Jawa Tengah, Indonesia

(output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Rismayanti, Mulia et al. 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik lagi dengan harapan agar tujuan perusahaan tercapai. Maka organisasi atau perusahaan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia didalamnya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran atas dalam penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Rismayanti, Mulia et al. 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja.

Etos kerja juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Yunni 2020). Karyawan yang tidak memiliki etos kerja akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab perusahaan dan dampak buruknya tentunya akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain etos kerja, konflik kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Rivai (Pertiwi, Landra, Puspitawati, 2022) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Karyawan yang memiliki konflik di tempat bekerja maka pemikiran serta perasaan mereka akan terganggu dengan permasalahan yang sedang dialaminya sehingga akan mengganggu kenyamanan mereka dalam bekerja.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (Bolung, Moniharapon, Lumintang, 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan benar terhadap para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja sehingga akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian tentang etos kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya (*research gap*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eda Judith, Syawaluddin, Elcy Handayani Pramita, Thomas Sumarsan Goh (Judith, Syawaluddin et al. 2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan. Hasil penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Yunni Rusmawati D.J (DJ 2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Omita Sari (Sari, Santoso et al. 2022). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (Saleh and Utomo 2018) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Trinaga Paramata Inta Suprpto dan Ema Nurmaya (Nurmaya and Inta 2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galis Garnia, Faizal Mulia Z, Kokom Komariah (Garnia and Komariah 2022)

menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative tetapi tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ronny Yovie Widiyanto dkk. (Widiyanto, Seputra et al. 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang selaras dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Luh Kartika Ningsih dan Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (Ningsih and Prastiwi 2021), penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Edi Purnomo dan Ermi Utami (Purnomo and Utami 2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Rahman Tanjung, Hendar, OpanArifudin, Hanafiah (Arifudin, Tanjung et al. 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Norika Ika dan Grace Orlyn Sitompul (Ika and Sitompul 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Mega Bahtera Indonesia didirikan pada tahun 2014 di Demak, Jawa Tengah. Perusahaan tersebut adalah perusahaan yang bergerak sebagai distributor bahan baku kimia atau *Chemical Raw Materials* dimana menjadi pemasok atau supply bahan- bahan kimia kebutuhan produksi perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Perusahaan ini dibentuk dengan tujuan untuk menyalurkan bahan baku kimia dari produsen ke konsumen agar dapat mensupport perusahaan manufaktur maupun usaha pererorangan supaya tetap berjalan kegiatan produksinya. Kebutuhan dan kepuasan konsumen menjadi mutu perusahaan, karena sebagai sasaran sekaligus tolak ukur bagi keberhasilan perusahaan dalam bertumbuh dan berkembang. Akan tetapi seringkali terdapat berbagai kendala yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian perusahaan.

Produktivitas kerja terkait perbandingan antara output terhadap input yang berasal dari biaya yang dikeluarkan dan tenaga kerja. Arti dari output berkaitan dengan hasil dan input berkaitan biaya dan tenaga kerja. Pada tahun 2020 dibanding tahun 2019,2021 dan 2022 input mengalami kenaikan yang lebih tinggi daripada output. Lalu untuk L/R perusahaan menunjukkan bahwa tahun 2022 menunjukkan laba perusahaan mengalami pertumbuhan dibanding tahun- tahun sebelumnya yaitu di tahun 2019 – 2021 yang mana dapat dikatakan defisit. Dalam pengukuran produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari output yang berupa laba dan input yang berupa biaya yang telah dikeluarkan perusahaan. Maka produktivitas kerja perusahaan dapat disimpulkan bahwa berbanding lurus dengan produktivitas kerja karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata “productivity” yang berasal dari gabungan dari kata “product” atau hasil dan “activity” atau aktivitas. Menurut Hasibuan (dalam Kurnia, Daulay et al. 2019) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Menurut Sunyoto (dalam Kurnia, Daulay et al. 2019) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keeluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (dalam Simarmata 2020) produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (dalam Kurnia, Daulay et al. 2019) antara lain : 1) Pelatihan, 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, 3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Raviyanto (dalam Wahyuningsih 2019) produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : 1) Tingkat pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Disiplin, 4) Sikap dan etika kerja, 5) Motivasi, 6) Gizi dan kesehatan, 7)Tingkat penghasilaan, 8) Jaminan sosial, 9) Pelatihan, 10) Iklim kerja, 11) Teknologi, 12) Sarana produksi. Dimensi produktivitas kerja menurut Umar (dalam Simarmata 2020) antara lain : 1) Efektivitas, 2) Efisiensi. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (dalam Simarmata 2020) antara lain : 1) Kemampuan, kemampuan seorang karyawan dilihat dari keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalitas dalam bekerja. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, karyawan diharapkan dapat melakukan peningkatan terhadap hasil kerjanya yang dicapai. 3) Semangat kerja, karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi setiap harinya dimana adanya perbandingan antara hari ini dengan sebelumnya. 4) Pengembangan diri, karyawan perlu melakukan pengembangan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. 5) Mutu, karyawan menunjukkan kualitas kerjanya dengan melihat hasil kerjanya. 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, keyakinan atas sesuatu. Dalam bahasa Indonesia etos atau etika berarti akhlak yang berkaitan dengan moral seseorang. Menurut Sinamo (dalam Sono, Hakim et al. 2018) Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Mathis & Jackson (dalam Fitriyani, Sundari et al. 2019) Etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Sinamo (dalam Lasang 2022) Etos kerja merupakan perilaku baik, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, ulet, sabar yang harus diterapkan dalam tempat kerja dan menjadikan suatu kebiasaan.

Aspek dalam etos kerja menurut Sinamo (dalam Fitriyani, Sundari et al. 2019) diantaranya: 1) Keahlian interpersonal, 2) Inisiatif, 3) Dapat diandalkan. Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Novliadi (dalam Fitriyani, Sundari et al. 2019) antara lain : 1) Faktor agama, 2) Faktor Budaya, 3) Sosial politik, 4) Kondisi lingkungan atau geografis, 5) Pendidikan, 6) Struktur ekonomi, 7) Motivasi intrinsik individu. Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo (dalam Lasang 2022) antara lain : 1) Penuh tanggung jawab, menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab menjadikan karyawan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. 2) Semangat kerja yang tinggi, dimana semangat kerja dapat membuat pekerjaan yang dijalankan lebih mudah dan merasa tempat bekerja membuat nyaman. 3) Berdisiplin, karyawan yang disiplin bekerja mencerminkan diri karyawan tersebut. 4) Tekun dan serius, karyawan yang tekun dan serius terhadap pekerjaan maka akan semakin cepat sampai ke tujuan dan cita- cita perusahaan. 5) Menjaga martabat dan kehormatan, karyawan yang memiliki pekerjaan yang layak dan baik maka akan dihormati dan karyawan tersebut berusaha untuk menjaga martabatnya.

Konflik Kerja

Konflik berasal dari bahasa Latin “configere” kemudian diadopsi ke bahasa Inggris “conflict” dan diadopsi ke bahasa Indonesia “konflik”. Menurut Sunyoto (dalam Nainggolan and Intira 2019) Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok- kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langkasecara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama- sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut Mangkunegara (dalam Lombu and Bangun 2021) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian harapan dan kenyataan tentang kejadian pada diri sendiri, orang lain serta organisasi yang dijalani seseorang. Menurut Hasibuan (dalam Pertiwi, Landra et al. 2022) Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Menurut Wirawan (dalam Pertiwi, Landra et al. 2022) Konflik kerja adalah kondisi dimana adanya perbedaan seperti keinginan, tujuan dan pengetahuan yang beragam.

Penyebab konflik kerja menurut Mangkunegara (dalam Lombu and Bangun 2021) antara lain : 1) Tidak adanya koordinasi kerja, 2) Tidak ada deskripsi pekerjaan yang jelas, 3) Orientasi kerja yang berbeda, 4) Perbedaan pemahaman mengenai maksud satuan kerja, 5) Perbedaan pandangan, 6) Sistem reward, 7) Cara atasan dlam memberikan motivasi yang tidak sesuai. Adapun penyebab konflik kerja menurut Sopiah (dalam Suryani 2018) diantaranya : 1) Saling bergantung, 2) Perbedaan tujuan, 3) Perbedaan persepsi.

Faktor- faktor yang mempengaruhi konflik kerja menurut Fitriana (dalam Rizkia Ade 2022) diantaranya : 1) Faktor komunikasi, 2) Faktor struktur tugas, 3) Faktor pribadi, 4) Faktor lingkungan. Beberapa indikator konflik kerja menurut Fitriana (dalam Lombu and Bangun 2021) yaitu antara lain : 1) Kesalahan komunikasi, dimana karyawan menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi. 2) Perbedaan tujuan, dimana karyawan memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan- tujuan yang akan dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam penilaian atau persepsi. 3) Perbedaan penilaian atau persepsi, perbedaan penilaian antar para karyawan. 4) Interdependensi aktivitas kerja, ketergantungan dalam tugas pekerjaan. 5) Kesalahan dalam afeksi, cara para anggota memperlakukan anggota lainnya.

Kompensasi

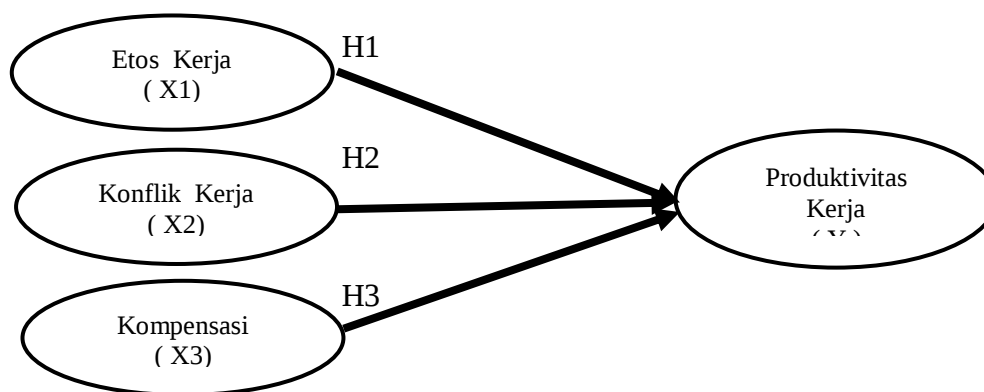
Kompensasi berasal dari bahasa Inggris “*compensation*” berarti sesuatu yang diberikan kepada seseorang berupa uang sebagai balasan atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (dalam Arifudin, Tanjung et al. 2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Ivancevich, Dessler, Mondy dan Marthocchio (dalam Fitrianti 2018) kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Menurut Sedarmayanti (Wardani 2018) kompensasi adalah suatu rancangan yang dibuat oleh perusahaan sebagai alat penghargaan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan dapat menjadi motivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerjanya.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoadmojo (dalam Dwianto, Purnamasari 2019) diantaranya : 1) Menghargai prestasi kerja, 2) Menjamin keadilan, 3) Mempertahankan karyawan, 4) Memperoleh karyawan yang bermutu, 5)

Pengendalian biaya, 6) Memenuhi peraturan- peraturan. Adapun jenis – jenis kompensasi menurut Rivai (dalam Setya 2018) antara lain : 1) Kompensasi finansial, 2) Kompensasi Nonfinansial. Asas kompensasi menurut Hasibuan (dalam Widayati 2019) antara lain : 1) Asas adil, 2) Asas layak dan wajar.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan dan Kasmir (Wardani 2018) antara lain : 1) Pendidikan dan pengalaman kerja, 2) Jabatan, 3) Prestasi, 4) Perubahan tingkat hidup, 5) Kondisi perekonomian, 6) Jenis pekerjaan. Selain itu, adapun indikator kompensasi menurut Umar (dalam Bolung et al 2018) antara lain : 1) Gaji, imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja dan bersifat rutin. 2) Insentif, penghargaan yang diberikan kepada pekerja dan sifatnya tidak tetap. 3) Bonus, pembayaran yang diberikan kepada pekerja karena telah memenuhi sasaran kerja. 4) Upah, pembayaran yang diberikan kepada pekerja karena melebihi jam kerja yang seharusnya. 5) Premi, pembayaran tambahan diatas pembayaran normal. 6) Pengobatan, pemberian jasa yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. 7) Asuransi, penanggulangan resiko pekerja dengan adanya pihak ketiga dalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka berpikir

Berdasarkan latar belakang dan teori yang sudah dipaparkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Konflik kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Objek yang dijadikan dalam penelitian ini yaitu pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia yang berada di Jl. Plamongan Indah Blok E1 No.16 Batusari, Demak, Jawa Tengah. Target populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia yang berjumlah 31 karyawan . Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dimana Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan

sampel. Penelitian ini akan menguji pengaruh etos kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Definisi operasional variabel yaitu Batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional bertujuan untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel (dalam Ulfa 2021). Variabel- variabel yang diteliti sehubungan dengan Etos Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Menurut Sinamo (dalam Lasang 2022) indikator etos kerja ada 5, indikator konflik kerja menurut Fitriana (dalam Lumbu and Bangun 2021) ada 5, indikator kompensasi menurut Umar (dalam Bolung et al 2018) ada 7 dan indikator produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (dalam Simarmata 2020) ada 6.

Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif. Alat analisis data menggunakan software SPSS vers. 22 dimana kegunaan SPSS dalam penelitian ini yaitu untuk olah dan analisis statistik. Selain itu, SPSS membantu dalam pembuatan laporan yang berbentuk tabulasi, chart, plot dari berbagai distribusi, statistik, deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 1 Gambaran Umum Responden

Tabel 1 Gambaran Umum Responden			
Jenis Kelamin Responden			
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase	Keterangan
Pria	11	35,5 %	Lebih banyak wanita
Wanita	20	64,5 %	
Total	31	100 %	
Usia Responden			
Usia	Jumlah	Persentase	Keterangan
20 – 30 tahun	15	48,4 %	Paling banyak usia 20-30 tahun
31 – 40 tahun	11	35,3 %	
41- 50 tahun	5	16, 1 %	
Total	31	100 %	
Tingkat Pendidikan Responden			
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase	Keterangan
SMA/ Sederajat	10	32,25 %	Mayoritas S1
Vokasi D3	7	22,58 %	
S1 / Sederajat	14	45,17 %	
Total	31	100 %	
Divisi/ Bagian Kerja Responden			
Penjualan	4	12,9 %	Paling banyak bekerja di bagian gudang
Pembelian	2	6,4 %	
Logistik	2	6,4 %	
Import	3	9,7 %	
Gudang	6	19,5 %	
Kuangan & Pajak	4	12,9 %	
Administrasi			
Umum	3	9,7 %	
Driver	2	6,4 %	
Tenaga Bersih	3	9,7 %	
Total	2	6,4 %	
	31	100 %	

Sumber : Data yang diolah, 2023

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,873
	X1.2	0,621
	X1.3	0,630
	X1.4	0,779
	X1.5	0,395
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,588
	X2.2	0,588
	X2.3	0,731
	X2.4	0,635
	X2.5	0,755
Kompensasi (X3)	X3.1	0,761
	X3.2	0,545
	X3.3	0,552
	X3.4	0,848
	X3.5	0,378
Produktivitas Kerja	X3.6	0,831
	X3.7	0,552
	Y1.1	0,603
	Y1.2	0,656
	Y1.3	0,613
	Y1.4	0,566
	Y1.5	0,705
	Y1.6	0,533

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Hasil uji validitas data pada masing- masing indikator diatas untuk hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)=31 sebesar 0,3550. Sehingga merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel yang terdiri dari X1,X2,X3 semuanya menghasilkan nilai rHitung > rTabel. Selain itu variabel Y menghasilkan nilai rHitung > rTabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items
Etos Kerja (X1)	0,646	5
Konflik Kerja (X2)	0,649	5
Kompensasi (X3)	0,743	7
Produktivitas Kerja (Y)	0,663	6

Sumber : Hasil Pengolahan DataSPSS,2023

Dari hasil uji reliabilitas diatas didapatkan dari semua nilai dari hasil variabel X1, X2, X3 dan Y semuanya menghasilkan Alpha Cronbach > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39041717
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.139
	Positive	.099
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,130 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka uji normalitas pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Etos Kerja	0,957	1.045	Bebas
Konflik Kerja	0,957	1.045	Multikolinearitas
Kompensasi	0,944	1.059	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel diatas, variabel independent menunjukkan nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dinyatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	T	Sig
Constanta	0,769	0,449
Etos Kerja	-0,428	0,672
Konflik Kerja	-0,969	0,341
Kompensasi	0,534	0,598

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari hasil pengujian menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari masing-masing variabel independent lebih dari taraf signifikansi 0,05. Dimana X1 sebesar 0,672, X2 sebesar 0,341 dan X3 sebesar 0,598 sehingga penelitian ini dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.499	.444	1.466	1.842

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, KonflikKerja, EtosKerja

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Hasil uji autokorelasi didapatkan nilai DW = 1,824 dengan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 31 responden dan jumlah variabel independent sebanyak 3 maka didapatkan nilai DU dari r tabel = 1,650. Penelitian ini tidak terdapat autokorelasi karena $DW > DU$ dan $(4-DU) > DU$. Dimana $(4- DU) = 2,456$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.036	3.436		4.667	.000
	EtosKerja	.358	.104	.479	3.439	.002
	KonflikKerja	-.639	.171	-.518	-3.725	.001
	Kompensasi	.214	.068	.440	3.138	.004

a. Dependent Variable : ProduktivitasKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, konstanta (α) = 16,036 menunjukkan nilai konstanta, $b_1 = 0,358$ $b_2 = -0,639$, $b_3 = 0,214$. Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,036 + 0,358X_1 - 0,639X_2 + 0,214X_3 + e$$

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.873	3	19.291	8.981	.000 ^b
	Residual	57.998	27	2.148		
	Total	115.871	30			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik Kerja, Etos Kerja

Sumber : Hasil Pengolah Data SPSS, 2023

Pada pengujian diatas disimpulkan bahwa uji F menghasilkan Fhitung sebesar 8,981 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dinyatakan semua variabel independent yaitu ets kerja, konflik kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.036	3.436		4.667	.000
Etos Kerja	.358	.104	.479	3.439	.002
Konflik Kerja	-.639	.171	-.518	-3.725	.001
Kompensasi	.214	.068	.440	3.138	.004

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS,

2023

Pada hasil uji T diatas, diperoleh Ttabel sebesar 1,695. Untuk variabel etos kerja menghasilkan Thitung sebesar 3,439 dan signifikansi 0,002. Variabel konflik kerja menghasilkan Thitung (3,725) dan signifikansi 0,001 dan variabel kompensasi menghasilkan Thitung sebesar 3,138 dan signifikansi 0,004. Sehingga disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel konflik kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.444	1.466

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Konflik Kerja, Etos Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan jika adanya hubungan yang kuat antara variabel X dan Y sebesar 70,7 %. Untuk R Square menghasilkan 49,9 % dan Adjusted R Square sebesar 44,4 % dimana variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel, etos kerja, konflik kerja dan kompensasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam pengujian hipotesis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan dari hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia. Hal tersebut berarti bahwa apabila semakin tinggi etos kerja para karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia. Hal tersebut berarti bahwa apabila semakin tinggi konflik kerja antar karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, jika semakin rendah konflik antar karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Mega Bahtera Indonesia. Hal tersebut berarti bahwa apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, pernyataan pada hipotesis 3 diterima.

Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama menjalani penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor yang dapat memberikan perhatian lebih bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian itu sendiri tentunya memiliki kekurangan, maka perlunya penelitian untuk perbaikan. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 31 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada aktivitas yang sesuai setiap variabel yang mana seharusnya dari per variabel tersebut tidak diambil dari aktivitas saja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan kepada responden melalui kuesioner atau angket terkadang tidak menunjukkan pendapat responden, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, dan pemahaman.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan etos kerja karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kurang. Jika karyawan yang datang pagi dan tidak pernah telat, dijamin karyawan tersebut menjunjung tinggi prinsip etos kerja. Upaya dalam mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat memberikan apresiasi berupa tunjangan kompetensi kepada karyawan yang menjunjung kedisiplinan karena hal tersebut sebagai pengakuan kompetensi dan perusahaan memberikan punishment seperti jam pulang yang lebih lambat daripada semestinya kepada karyawan yang sering datang terlambat ke kantor.
2. Untuk mencegah terjadinya konflik di lingkungan kerja terkait dengan masalah internal perusahaan. Pimpinan perusahaan harus menjadi penengah karena posisi atasan yang lebih tinggi dengan memberikan tanggung jawab kepada bagian

HRD dimana salah satu fungsi HRD yaitu pemberian fasilitas konseling terhadap karyawan yang mana bimbingan konseling tersebut berupaya untuk membantu para konseling supaya dapat memecahkan masalah yang sedang mereka alami dan HRD harus mampu menyesuaikan dirinya secara netral. Upaya tersebut akan membuat suasana kerja kembali kondusif.

3. Perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan memengaruhi kepuasan karyawan. Untuk karyawan tetap mendapat jaminan dari perusahaan tetapi untuk karyawan yang tidak memiliki posisi atas pada lingkup organisasi perusahaan, maka cenderung karyawan yang tidak tetap ingin mendapat asuransi atau hadiah. Perusahaan perlu meninjau kembali terkait pemberian asuransi atau hadiah kepada karyawan tidak tetap berupa asuransi kesehatan dan hadiah seperti kegiatan gathering atau semacamnya. Hal ini bertujuan agar semua karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
4. Beberapa upaya untuk meningkatkan output produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan, memberikan pelatihan atau training, pengawasan dan evaluasi secara berkala. Untuk pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan berupa pelatihan dengan penerapan system 3R yaitu Reuse, Reduce dan Recycle yang mana bermanfaat untuk menghemat energi, mengurangi biaya yang dikeluarkan, serta meminimalkan besaran polusi yang dihasilkan. Lalu untuk pengawasan yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu berupa pengawasan terhadap financial perusahaan dan pemasaran perusahaan. Sehingga dengan pengawasan tersebut diharapkan perusahaan dapat meminimalkan input dan memaksimalkan output.
5. Perusahaan perlu menekan biaya yang dikeluarkan seperti pengurangan penggunaan kertas karena dalam pembuatan dokumen delivery. Selain itu, perusahaan harus menekan biaya kendaraan, seperti pengiriman ke customer atau pengiriman dari gudang satu.
6. Perusahaan perlu mengoptimalkan pendapatan perusahaan dengan meningkatkan penjualan dengan pemanfaatan teknologi melalui Platform Web karena dapat menjangkau konsumen dari wilayah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O., et al. (2020). "Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang." *Jurnal Ilmu Manajemen* **10**(1): 71-80.
- DJ, Y. R. (2020). "PENGARUH KETERAMPILAN DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV MANDIRI TRANS DI SURABAYA." *Media Mahardhika* **19**(1): 16-20.
- Judith, E., et al. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Greenex Sumatera Mandiri Medan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* **3**(4): 2636-2644.
- Lombu, M. and R. Bangun (2021). "PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

- KANTOR CAMAT MEDAN SUNGGAL." JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY 2(2): 1-9.
- Nurmaya, E. and S. T. P. Inta (2022). "Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) 9(3): 73-81.
- Nainggolan, H. and F. Intira (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri Di Balikpapan." Jurnal Ilmiah METHONOMI 5(1): 1-10.
- Ningsih, L. K. and N. L. P. E. Y. Prastiwi (2021). "PENGARUH KEPUASAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TIRTA MUMBUL JAYA ABADI." Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan 1(2): 567-581.
- Pertiwi, N. P. V. D., et al. (2022). "PENGARUH KONFLIK KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NUSAMBA MANGGIS." EMAS 3(6): 218-231.
- Purnomo, M. A. and E. Utami (2021). "pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera." Borneo Student Research (BSR) 2(2): 1407-1416.
- Rismayanti, F., et al. (2020). "PERAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 9: 303-312.
- Saleh, A. R. and H. Utomo (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." Among Makarti 11(1).
- Sari, N. M. O., et al. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel." Jurnal Ekonomi dan Pariwisata 17(1).
- Simarmata, R. M. (2020). "Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon." Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 2(01): 73-82.
- Ulfa, R. (2021). "Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan." AL-Fathonah 1(1): 342-351.
- Wati, N., et al. (2021). "Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan." Journal of Global Business and Management Review 3(2): 51-60.
- Widianto, R. Y., et al. (2022). "PENGARUH KONFLIK KERJA, KOMPENSASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CENDANA DIGITAL PRINTING SEMARANG." Journal of Management 8(2).