

**KONFLIK KERJA DAN PEMELIHARAAN FASILITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. AEK TARUM SAMPOERNA
AGRO TBK. PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Desi Fajriyanti

NIM : 212018025

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**KONFLIK KERJA DAN PEMELIHARAAN FASILITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. AEK TARUM SAMPURNA
AGRO TBK. PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Starta satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Desi Fajriyanti

NIM : 212018025

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Fajriyanti

Nim : 212018025

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah dianjurkan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Starta 1 baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulius atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jleas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karean karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022


Desi Fajriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

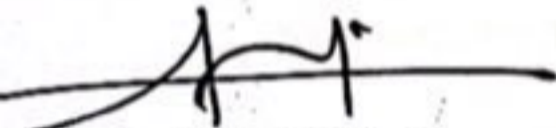
Judul: Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan
Pada PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk. Provinsi Sumatera Selatan.

Nama : Desi Fajriyanti.
NIM : 212018025
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

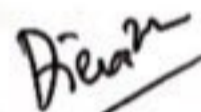
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Amidi, S.E., M.,Si
NIDN : 0229056502



Dinarossi Utami, S.E.,M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaicha Trihandayani., S.E., M.Si
NIDN : 02220458

ABSTRAK

Desi Fajriyanti / 212018025 / Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk Ogan Komering Ilir (OKI)/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Konflik Kerja dan Pemeliharaan fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk Ogan Komering Ilir (OKI) secara simultan dan persial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah Konflik Kerja, Pemeliharaan Fasilitas dan Produktivitas Karyawan. Penelitian ini berlokasi di Desa Sumber Baru, Mesuji Raya, kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Populasi yang digunakan sebanyak 139 karyawan, dan sampel terpilih sebanyak 58 karyawan. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh konflik kerja dan pemeliharaan fasilitas secara bersama-sama terhadap produktivitas Karyawan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. Hasil uji hipotesis secara persial ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk, ada pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel konflik kerja dan pemeliharaan fasilitas mampu berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas karyawan sebesar 90,0%.

Kata kunci: konflik kerja, pemeliharaan fasilitas, produktivitas karyawan

ABSTRACT

Desi Fajriyanti/212018025/Work Conflict and Facility Maintenance Against Employee Productivity at PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk Ogan Komering Ilir (OKI)/ Human Resource Management

This study aims to determine the Conflict of Work and Facility Maintenance Against Employee Productivity at PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk Ogan Komering Ilir (OKI) simultaneously and partially. The type of research used is Associative with the variables used are Work Conflict, Facility Maintenance and Employee Productivity. This research is located in Sumber Baru Village, Mesuji Raya, Ogan Komering Ilir (OKI) district. The population used is 139 employees, and the selected sample is 58 employees. The data in this study are primary data. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis used in this research is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R^2). The results of hypothesis testing simultaneously have the effect of work conflict and facility maintenance together on the productivity of PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. The results of partial hypothesis testing have the effect of compensation on the productivity of PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk, there is an effect of work conflict on the productivity of PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. The value of the coefficient of determination shows that the variables of work conflict and facility maintenance are able to contribute to the rise and fall of employee productivity by 90.0%.

Keywords: work conflict, facility maintenance, employee productivity

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

”Kebaikan itu terdapat dalam lima hal; merasa cukup, menahan diri untuk menyakiti, mencari perkara yang halal, takwa dan yakin kepada allah.”

“karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(-Qs. Al-Insyirah: 5-6)

Persembahan

Sujud dan syukur saya persembahkan kepada Allah SWT Yang Maha Kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah diberikannya, sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang tersayang.

- 1. Bapakku tercinta Wasirun dan mamaku tercinta Nowati*
- 2. Seluruh Keluarga Besaraku*
- 3. Sahabat-sahabatku dan Teman-temanku yang turutmendukung dan menyemangatikudalammenyelesaikanskripsiini*
- 4. Almamaterku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis memohon maaf apabila dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Bapakku (wasirun) dan Mamaku (Nowati) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak sekali penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandera, S.E.,

M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Amidi, S.E.,M.Si dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
6. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M dan Ibu Dr. ZalehaTrihandayani, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi bagi penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahPalembang.
8. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, memberikan doa, semangat dan memberikannasehat.
9. Sahabat terbaikku Sintia, Audrey, Mala, Yulna, yuli yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023



DesiFajriyanti
212018025

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi.....	x
Halaman Daftar Tabel	xii
Halaman Lampiran.....	xiii
Abstrak	v
Abstrak	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
B. PenelitianSebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran	76

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan KerjaK aryawan	6
Tabel 1.2 Data Hasil Pra-Penelitian	7
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran	34
Tabel III.1 Operasional Variael.....	37
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	38
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	58
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas	59
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel IV.5 Variabel Produktivitas Karyawan.....	61
Tabel IV.6 Variabel Konflik Kerja	64
Tabel IV.7 Variabel Pemeliharaan Fasilitas.....	67
Tabel IV. 8 Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel IV.10 Hasil Uji T(Parsial).....	71
Tabel IV. 11 Hasil Koefisien Determinasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Koesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Tabel T

Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran 8 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 9 Sertifikat AIK

Lampiran 10 Sertifikat SPSS

Lampiran 11 Sertifikat Komputer

Lampiran 12 Plagiasrsm Checker

Lampiran 13 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, seleksi, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang, yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dan berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan menurut Kasmir, (2017:6).

Perkembangan teknologi yang pesat membuat perubahan dalam kehidupan, perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjuk kinerja seseorang yang kemampuannya untuk mencari suatu masalah dalam lingkup kerja. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan suatu keberhasilan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Suatu kinerja yang baik itu tidak muncul dengan sendirinya dari seorang karyawan karena terdapat beberapa faktor yang memperoleh kinerja tersebut.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk adalah salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang optimal, dimana karyawan dituntut untuk profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan bisa bertanggung jawab. Dalam hal ini akan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi PT. Aek Tarum sampoerna Agro Tbk merupakan asset utama yang sangat berpengaruh untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam membangun pondasi yang kuat untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin kuat.

Pentingnya Produktivitas kerja PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Produktivitas karyawan adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan buruk maka akan mengakibatkan kemerosotan pada perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Busro, (2018:340), produktivitas adalah suatu perbandingan antara output(hasil) dengan input(masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk bertahan dalam suatu lingkungan persaingan bisnis yang tidak stabil.

Konflik kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Akibat dari konflik kerja yang pernah terjadi maka dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, kinerja karyawan menurun, kegiatan pekerjaan menjadi terhambat, target yang direncanakan tidak tercapai, serta suasana hati yang tidak baik membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar pegawai oleh perusahaan itu sendiri. Menurut Ivanko dalam Hamali, (2018:236) konflik adalah pertentangan

kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Konflik merupakan peristiwa yang wajar terjadi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, karena itu keberadaan konflik harus diterima dan dirasionalisasikan sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi produktivitas kerja. Sementara itu, pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan organisasi, karena itu harus dihilangkan sebab menghambat kinerja yang optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah. Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja pegawai ke arah peningkatan produktivitas kerja sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang diluar rencana, misalnya kerja asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain. Hubungan

antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja pegawai akan meningkat apabila konflik yang terjadi dapat dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik, sedangkan produktivitas kerja akan menurun apabila konflik yang terjadi tidak dicarikan solusinya dan tidak dikelola dengan baik. Selain itu juga kinerja juga dipengaruhi oleh pemeliharaan fasilitas. Pemeliharaan fasilitas adalah suatu upaya untuk menangani fasilitas secara tepat, menyeluruh dan terpadu dengan maksud bahwa semua tindakan yang dilakukan adalah untuk mempertahankan dan memulihkan kondisi fasilitas sesuai dengan spesifikasi semula sehingga fasilitas dapat berfungsi dengan baik.

Menurut Helen Deresky,(2014:149) *maintenance* dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memelihara atau menjaga fasilitas atau peralatan pabrik dan mengadakan perbaikan atau penyesuaian atau penggantian yang diperlukan agar terdapat suatu keadaan operasi produksi yang memuaskan sesuai dengan apa yang direncanakan. PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk yang berada di Kecamatan Mesuji Kabupaten Ogan Komering Ilir. PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk yang didirikan pada tahun 1976, merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit tertua yang ada di Kecamatan Mesuji. PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk adalah anak perusahaan PT. Selapan Jaya, yang sekarang bernama PT. Sampoerna Agro Tbk setelah beralih kepemilikan oleh kelompok usaha sampoerna Startegic pada tahun 2007.

PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk mulai melakukan penanaman bibit kelapa sawit pertamanya yaitu pada tahun 1989, di Desa Suryadi yang kemudian diberi nama kebun mesuji dan di Desa Sumber Baru dengan nama kebun Belida. Kedua perkebunan tersebut sama-sama berlokasi di Kecamatan Mesuji Ogan Komering Ilir. Perusahaan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk. Merupakan salah satu perusahaan yang berfokus pada minyak kelapa sawit, PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk memulai operasional usahanya dengan tujuan meningkatkan produksi kelapa sawit yang peduli akan lingkungan dengan mengedepankan standar kerja yang tinggi dengan SDM yang unggul dan profesional.

Tabel I.I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Kelapa Sawit
PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase (Ton)
1	2019	588.556	477.318	81.1%
2	2020	530.380	429.607	81.0%
3	2021	580.203	475.766	82.00%

Sumber PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk, Tahun 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari PKS Belidah PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk dalam tiga tahun terakhir mengalami naik turunnya hasil kebun, hal ini diketahui bahwa kinerja karyawan pada PKS Belidah PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk belum sesuai harapan. Padahal tujuan perusahaan menginginkan panen hasil kebun yang meningkat. Hal ini juga terlihat dari kurangnya ketepatan waktu terhadap pengambilan

hasil mutu buah yang matang dan tidak sesuai standar pabrik dan juga kurangnya alat atau sarana yang digunakan pekerja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

Tabel 1.2
Data Hasil Dari Pra-Penelitian
PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk

No	Pernyataan	30 responden	
		Ya	Tidak
Konflik Kerja			
1	Karyawan merasa tidak terjadinya percecokan antara rekan kerja	12	18
2	Karayawan merasa tidak terjadi ketegangan karena masalah pribadi	15	15
3	Karyawan merasa antar rekan kerjanya mempunyai visi yang sama dalam tugas atau pekerjaan	13	17
Pemeliharaan Fasilitas			
1	merasa puas dengan fasilitas yang perusahaan berikan untuk karyawan	10	20
2	Merasa puas dengan pemeliharaan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	15	15
3	Perusahaan selalu memberikan yang terbaik terhadap pemeliharaan fasilitas	15	15

Sumber: pra-penelitian Pt. Aek Tarum Samoperna Agro Tbk, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 pra-penelitian melalui kuisisioner penelitian menemukan permasalahan pada PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk yang mengenai konflik kerja. Konflik kerja yang ada di PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk dalam penanganannya masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana perusahaan dalam membimbing karyawannya. Perusahaan hanya memberikan sedikit masukan kepada

karyawan, seperti halnya atasan perusahaan yang membiarkan begitu saja karyawan yang sedang dalam konflik. Karyawan yang sedang dalam konflik maka akan mengakibatkan produktifitas karyawan menjadi menurun.

Selanjutnya permasalahan pemeliharaan fasilitas PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk masih kurang baik, karyawan masih sering mengeluh terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan. Contohnya seperti mesin produksi yang tiba-tiba mati ketika sedang produksi maka akan menyebabkan terhambatnya proses produksi. Hal ini dapat mempengaruhi produktifitas dan dapat menurunkan produksi minyak kelapa sawit. Peningkatan produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk bertahan dalam suatu lingkungan persaingan bisnis yang tidak stabil.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka penulis memberi judul tugas usulan penelitian ini Konflik Kerja Dan Pemeliharaan Fasilitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Aek Tarum Sampurna AgroTbk. Provinsi Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas terhadap produktivitas kerja PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.

2. Apakah ada Pengaruh konflik kerja terhadap Produktifitas Karayawan PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.
3. Apakah ada Pengaruh Pemeliharaan Fasilitas Karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui Konflik Kerja dan Pemeliharaan Fasilitas terhadap produktivitas kerja PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.
2. Untuk mengetahui konflik kerja terhadap Produktifitas Karayawan PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.
3. Untuk mengetahui Pemeliharaan Fasilitas Karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Aek Tarum Sampurna Agro Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan pemeliharaan fasilitas didalam perusahaan PT. Aek Tarum Sampoerna Agro Tbk.

3. Manfaat bagi almamater/universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawancara dan referensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah palembang, khususnya dalam bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah J, 2008. *"Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan"*. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 1, Januari 2013.
- Andri Syahputra Akbar, (2018). *"Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai"*.
- Ardy Alfiansyah, Rini Nugraheni, 2014 *"pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Afarul Rahim, M. *"Managing Conflict in Organization"*. New Jersey: Library of Congress Catalog, 2011.
- Ana Catur Rina, 2011 *"Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja"*. Skripsi Universitas Guna Darma. Jakarta
- Asiati Diah Isnaini,dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Busro,Muhammad,2018 *"Teori-Teori Manejemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Prenadmedia Group.
- Dian Andrian, Christoffel Kojo, Hendra N Tawas, 2020 *"Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja PadaPT. Tirta Investama Airmadidi (Aqua)"*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi 8(1).
- Deresky, Helen. 2006. *International Management; Managingacross Broders and Cultures*. Australi: pearson Education

- Edy, Sutrisno, 2011 *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Erlida Rosnita, (2020) *"Pengaruh Fasilitas Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Camat Kuta Alam Kota Banda Aceh"*. Aceh: jurnal
- Hamali, A.Y.(2018) *"Pemahaman Sumber Daya Manusia"* Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Iqbal Hasan, (2015) *"Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya"*. Jakarta: Gia Indonesia.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok PT Rajagrafindo Persada
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2022. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Lijan Poltak Sinambela, (2017) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan, (2013) *"Manajemen Sumber Daya manusia"* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Muhammad Amin, Yogi Ekwinaldo, Yesi Novrianti, 2020 *"Stres Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat"*. Journal of Telenursing (JOTING) 2(1), 31-40. dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.
- Mulyadi, 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)"*. Bogor : IN MEDIA
- Mahatir Puja Sakti R, (2021) *"Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi"*. Jambi: Jurnal
- Nurrahmi, D, M. (2022). *" Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi."* Unniversitas Muhammadiyah Palembang Penerbit.

- Pudjo Wibowo, (2019). *"Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja"*. Yogyakarta: Jurnal Universitas Buddhi Dharma
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Univeritas Tulungagung*.
- Siti Mutmainah, 2020. *"Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Pimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Pelido Daya Sejahtera"*. Surabaya: Jurnal STIA.
- Sofyan Siregar,(2013) *"Metode Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandinga Perhitungan Manual Dan SPSS"*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siti Khotimah, Hendra Jayusman, Nanda Bahriah, 2019. *"Pengaruh Stres Kerja dan Konflikkerja Terhadap Kierja Karyawan PT. Suri Adidaya Kapuas di Kumai"*. Magenta 7(1), vol 9-22
- Wirawan, 2016 *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"*. Jakarta. Salemba Empat